

**PENGARUH STRES KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOMANEKA AT RASA SAYANG, UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh:

I Gusti Putu Bagus Kartika Putra

NIM: 2115744096

**Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis**

Politeknik Negeri Bali

Badung

2025

**PENGARUH STRES KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOMANEKA AT RASA SAYANG, UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh:

I Gusti Putu Bagus Kartika Putra

NIM: 2115744096

**Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis**

Politeknik Negeri Bali

Badung

2025

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of job stress, work-life balance, and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research was conducted at Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, with a sample of 65 permanent employees. The data analysis techniques used in this study include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination test (R^2), F-test, and t-test. The results show that, partially, job stress has a negative and significant effect on employee performance, while work-life balance and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all three independent variables have a significant effect on employee performance at Komaneka at Rasa Sayang. Based on the findings, it is recommended that the management of Komaneka at Rasa Sayang provide adequate rest time during working hours, establish clear working time policies, ensure that workplace facilities are complete and well-maintained, and regularly conduct training programs to enhance employee competence in achieving the company's performance targets.

Keywords: *Job Stress, Work-Life Balance, Work Environment, Employee Performance*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kontribusi Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3 Stres Kerja.....	28
2.1.4 <i>Work Life Balance</i>	34
2.1.5 Lingkungan Kerja	44
2.2 Penelitian Sebelumnya	58

2.3 Kerangka Konsep Hipotesis	65
2.3.1 Kerangka Konsep.....	65
2.3.2 Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN.....	70
3.1 Tempat Penelitian	70
3.2 Populasi dan Sampel	70
3.2.1 Populasi Penelitian.....	70
3.2.2 Sampel Penelitian	70
3.3 Variabel Penelitian.....	71
3.4 Sumber Data	71
3.4.1 Data Primer	71
3.4.2 Data Sekunder.....	71
3.5 Jenis Data	72
3.5.1 Data Kualitatif.....	72
3.5.2 Data Kuantitatif.....	72
3.6 Metode Pengumpulan Data	72
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	75
3.7.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian	75
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	75
3.8 Metode Penelitian.....	76
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	76
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	77
3.8.3 Regresi Linier Berganda	79
3.8.4 Koefisien Determinasi	79
3.8.5 Uji Statistik F (F-test)	80

3.8.6 Uji Statistik t (t-test)	82
3.8.7 Perbandingan Koefisien Beta.....	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	86
4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran	86
4.1.1 Sejarah Berdirinya Komaneka at Rasa Sayang Ubud.....	86
4.1.2 Identitas Perusahaan.....	88
4.1.3 Visi, Misi dan <i>Tagline</i> Perusahaan	88
4.1.4 Fasilitas yang Ditawarkan Perusahaan.....	89
4.1.5 Struktur Organisasi.....	97
4.1.6 Tugas dan Tanggung Jawab	98
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	116
4.2.1 Hasil Analisis	116
4.2.1.1 Karakteristik Responden	116
1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	117
2. Karakteristik Responden Menurut Departemen	117
3. Karakteristik Responden Menurut Usia	118
4. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	119
5. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	120
4.2.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	120
1. Uji Validitas	120
2. Uji Reliabilitas.....	122
4.2.1.3 Analisis Deskriptif.....	123
4.2.1.4 Uji Asumsi Klasik	129
1. Uji Normalitas	129
2. Uji Multikolenieritas	131

3. Uji Heteroskedastisitas	132
4.2.1.5 Analisis Linear Berganda	133
4.2.1.6 Uji Koefisien Determinasi.....	135
4.2.1.7 Uji Statistik t (Uji t-test).....	136
4.2.1.8 Uji Simultan (Uji F)	142
4.2.2 Pembahasan.....	144
1. Analisis Stress kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.....	144
2. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud	145
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud	146
4. Pengaruh Stress Kerja, <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.....	146
4.2.3 Implikasi Penelitian.....	147
BAB V PENUTUP.....	150
5.1 Simpulan.....	150
5.2 Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA.....	153
LAMPIRAN.....	155

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Shift Kerja Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.....	2
Tabel 1. 2 Komposisi Karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud	4
Tabel 1. 3 Jumlah Kamar Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.....	5
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Sebelumnya	58
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert	74
Tabel 3. 2 Tabel Batas-Batas Klasifikasi (Kategori)	74
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	117
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Departemen.....	117
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Usia	119
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	119
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	120
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	121
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	123
Tabel 4. 8 Tabel Klasifikasi Penilaian.....	124
Tabel 4. 9 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Stress Kerja.....	125
Tabel 4. 10 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Work Life Balance	126
Tabel 4. 11 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Lingkungan Kerja	127
Tabel 4. 12 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Kinerja Karyawan.....	128
Tabel 4. 13 Uji Normalitas	130
Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas	131
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas	132
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	133
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary	135
Tabel 4. 18 Hasil Uji Korelasi Zero Order	136
Tabel 4. 19 Hasil Uji Uji Statistik t (Uji t-test) Coefficients ^a	137
Tabel 4. 20 Hasil Uji F ANOVA ^a	142

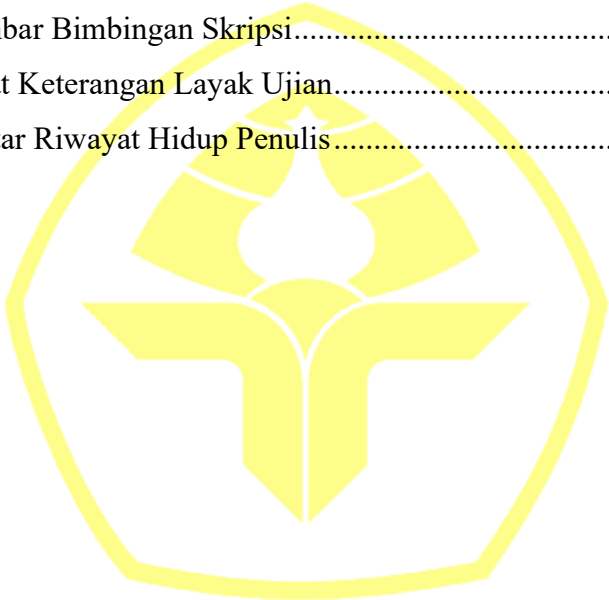
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja Komaneka at Rasa Sayang.....	7
Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Konsep	65
Gambar 3. 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H0	81
Gambar 3. 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H0	84
Gambar 4. 1 Deluxe Room	90
Gambar 4. 2 Rooftop Garden Villa	90
Gambar 4. 3 Two Bed Room Rooftop Garden Villa	91
Gambar 4. 4 Meeting Room.....	91
Gambar 4. 5 Restoran dan Bar	92
Gambar 4. 6 Kolam Berenang.....	93
Gambar 4. 7 Akar Wangi SPA.....	93
Gambar 4. 8 Layanan Experiance	95
Gambar 4. 9 Business Centre	95
Gambar 4. 10 Struktur Organisasi.....	97
Gambar 4. 11 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H0	138
Gambar 4. 12 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H ₀	140
Gambar 4. 13 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H ₀	141
Gambar 4. 14 Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Dengan Uji F	144

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	155
Lampiran 2 Tabulasi Data	157
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	159
Lampiran 4 Uji Validitas	170
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	173
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik.....	175
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda, Determinasi, F dan t.....	177
Lampiran 8 t Tabel	178
Lampiran 9 F Tabel	179
Lampiran 10 Lembar Bimbingan Skripsi.....	181
Lampiran 11 Surat Keterangan Layak Ujian.....	183
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	185



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang didirikan dan dijalankan dengan tujuan utama untuk menghasilkan keuntungan melalui kegiatan usaha yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan agar perusahaan tetap terus berkembang. Pada sebagian keuntungan yang diperoleh perusahaan itu tidak lepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dan faktor utama untuk membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Setiap perusahaan pada dasarnya mengharapkan para karyawannya mampu menunjukkan kinerja yang optimal, karena keberhasilan dan perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi serta produktivitas individu di dalamnya. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaannya, sehingga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan yang akan berdampak baik bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya (Nur Oktaviani et al., 2021).

Pada era globalisasi dengan tingkat persaingan bisnis yang semakin intens, kinerja karyawan memegang peranan krusial sebagai salah satu faktor utama yang menentukan kemampuan perusahaan untuk bertahan, berkembang, dan mencapai keberhasilan. Globalisasi membuat lingkungan bisnis semakin kompleks dan memicu persaingan antarperusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja lebih optimal. Kondisi ini sangat terasa di industri perhotelan, di mana kualitas

layanan menjadi daya tarik utama bagi pelanggan. Namun, tingginya tuntutan baik secara profesional maupun pribadi seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam menjaga konsistensi kinerja di tengah persaingan pasar.

Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud pekerja sudah terbiasa melakukan pekerjaannya menggunakan shift yang dalam seminggu pekerja bekerja setidaknya 9 jam sehari atau 45 jam dalam seminggu. Pekerja pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud bekerja menggunakan *shift* yang dibagi seperti berikut:

Tabel 1. 1 Tabel Shift Kerja Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

<i>SHIFT</i>	<i>TIME</i>
<i>Morning Shift</i>	07:00 – 16:00
<i>Afternoon Shift</i>	13:00 – 22:00
<i>Evening Shift</i>	22:00 – 07:00

Sumber : Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

Pembagian *shift* di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, sering mengalami ketidakonsistenan, di mana seorang karyawan dapat mengalami fenomena yang disebut “*jumping*” dalam jadwal kerjanya. “*Jumping*” merujuk pada ketidakaturan jadwal kerja, misalnya seorang karyawan yang menjalani shift malam (*Evening Shift*) pada suatu hari, kemudian harus bekerja pada shift siang (*Afternoon Shift*) keesokan harinya. Kondisi ini menyebabkan karyawan memiliki waktu istirahat yang sangat minim, sehingga mengurangi kesempatan mereka untuk beristirahat maupun menikmati kehidupan di luar pekerjaan. Menurut penelitian (Lu et al., 2022), pembagian shift yang tidak konsisten berpotensi menimbulkan stres kerja dan mengganggu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*). Kondisi ketidakseimbangan tersebut pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas serta menghambat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Stres kerja muncul ketika karyawan mengalami tekanan berkelanjutan di lingkungan kerja yang bisa disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, harapan perusahaan, serta masalah komunikasi dalam tim. Stres kerja bukanlah hal baru

dalam dunia profesional dan sering dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari berbagai industri, khususnya di perusahaan dengan ritme kerja yang cepat dan memerlukan ketelitian yang sangat tinggi seperti perusahaan di bidang *hospitality* yaitu Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Selain faktor stres kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* sendiri merujuk pada kondisi ketika karyawan mampu mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan serta aktivitas dalam kehidupan pribadinya. Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan ini sering kali mengalami tekanan yang berkelanjutan, hal tersebut dapat memicu meningkatnya tingkat stres pada karyawan sekaligus menurunkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Di industri perhotelan, jam kerja yang tidak teratur dan sistem kerja bergilir (*shift*) sering kali membuat karyawan menghadapi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Menurut penelitian (Kembuan et al., 2021) *Work-life balance* mencakup ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya yang mendukung kebutuhan karyawan dalam merawat serta memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga, perawatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain.

(Susanti & Mardika, 2021) Selain stres kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), kondisi lingkungan kerja juga berperan penting dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Susanti & Mardika, 2021) lingkungan kerja yang kondusif, mencakup kenyamanan dari sisi fisik seperti fasilitas dan tata ruang, maupun dari sisi sosial seperti hubungan antarpegawai dan budaya kerja, sangat berperan dalam mendukung kinerja karyawan, dapat menciptakan suasana yang positif bagi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, mencakup kenyamanan dari sisi fisik seperti fasilitas dan tata ruang, maupun dari sisi sosial seperti hubungan antarpegawai dan budaya kerja, sangat berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Sebagaimana yang dialami oleh

beberapa karyawan di Hotel Komaneka at Rasa Sayang, masih terdapat area tertentu dalam lingkungan kerja yang dirasa belum sepenuhnya mendukung kenyamanan operasional. Salah satu contohnya adalah fasilitas tempat istirahat yang dirasakan masih perlu ditingkatkan kenyamanannya. Dalam industri perhotelan, lingkungan kerja yang ideal ditandai dengan tersedianya fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan kerja sama tim.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, diperlukan analisis yang komprehensif terhadap ketiga faktor tersebut di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, penting untuk melihat data jumlah karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Data ini akan memberikan gambaran mengenai skala tenaga kerja yang terlibat serta distribusi karyawan dalam berbagai departemen. Dengan adanya data ini, analisis mengenai tingkat stres, keseimbangan kehidupan kerja, serta lingkungan kerja dapat dilakukan secara lebih objektif dan mendalam. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud:

Tabel 1. 2 Komposisi Keryawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

No.	Department	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan (Orang)
		Laki-laki	Perempuan	
1	<i>Front Office</i>	6	6	12
2	<i>Housekeeping</i>	13	1	14
3	<i>Food & Baverage Service</i>	3	7	10
4	<i>Food & Baverage Product</i>	5	3	8
5	<i>Accounting</i>	1	2	3
6	<i>Security</i>	5	-	5

7	<i>Engineering</i>	6	-	6
8	<i>IT</i>	1	-	1
9	<i>SPA</i>	-	3	3
10	<i>Purchasing</i>	2	-	2
11	<i>Resort Manager</i>	1	-	1
Jumlah		43	22	65

Sumber: Komaneka at Rasa Sayang, Ubud, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat 11 bagian pekerjaan yang ada pada Perusahaan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud yang terdiri dari *Resort Manager* 1 orang, *Front Office* 12 orang, *housekeeping* 14 orang, *Food & Beverage Service* 10 orang, *Food & Beverage Product* 8 orang, *Accounting* 3 orang, *Security* 5 orang, *IT* 1 orang, *SPA* 3 orang, *Purchasing* 2 orang. Berdasarkan tabel di atas, jumlah karyawan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud terbagi menurut jenis kelamin, yaitu 43 orang laki-laki dan 22 orang perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan dengan keseluruhan karyawan yakni 65 orang. Berdasarkan hasil tabel di atas ada beberapa kekurangan yang dialami para karyawan di Perusahaan Komaneka at Rasa Sayang yaitu kurangnya jumlah karyawan dimana hal tersebut menyebabkan ketidak seimbangan kinerja antara tugas yang diberikan Perusahaan dengan jumlah karyawan yang ada. Hal ini bisa didukung dengan banyaknya kamar yang dimiliki oleh Komaneka at Rasa Sayang. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah kamar yang dimiliki di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud:

Tabel 1. 3 Jumlah Kamar Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

No	Jenis Kamar	Jumlah Kamar
1	<i>Deluxe Room</i>	68 Rooms
2	<i>Rooftop Garden Villa</i>	6 Rooms
3	<i>Two Bed Room Rooftop Garden Villa</i>	1 Rooms

Total Kamar	75 Rooms
-------------	----------

Sumber : *PMS OPERA Lite* Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Dari tabel 1.3, dapat ditemukan bahwa Komaneka at Rasa Sayang, Ubud menawarkan 3 jenis kamar dengan total 75 unit, yang terdiri dari 68 *Deluxe Room*, 6 *Rooftop Garden Villa*, dan 1 *Two Bedroom Rooftop Garden Villa*. Dengan banyaknya jumlah kamar ini, penting sekali untuk memiliki tenaga kerja yang cukup agar operasional berjalan lancar serta kualitas pelayanan kepada tamu tetap terjaga. Namun, menurut data internal pada tahun 2025, jumlah karyawan yang ada hanya mencapai 65 orang, dengan rincian 43 laki-laki dan 22 perempuan yang berfungsi dalam berbagai departemen seperti *Front Office*, *Housekeeping*, *Food & Beverage*, *Engineering*, *Accounting*, dan lainnya.

Ketidakseimbangan antara jumlah kamar dan karyawan ini merupakan masalah serius yang dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental bagi pegawai. Tingginya beban kerja, ditambah keterbatasan jumlah tenaga kerja, mengakibatkan karyawan harus mengerjakan lebih banyak tugas di luar tanggung jawab utama mereka. Situasi ini bukan hanya mempengaruhi kualitas hasil kerja, hal tersebut tidak hanya memengaruhi kondisi fisik, tetapi juga berpengaruh terhadap kesehatan mental dan emosional karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko timbulnya stres kerja.

Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*), sehingga berpotensi menurunkan kesejahteraan dan kinerja mereka. Saat jam kerja meningkat atau intensitas tugas menjadi lebih tinggi tanpa adanya penyesuaian jumlah karyawan, waktu istirahat serta waktu untuk berkumpul dengan keluarga menjadi semakin sedikit. Hal ini berpotensi memengaruhi kesejahteraan mental pekerja secara keseluruhan dan meningkatkan risiko kelelahan, kehilangan motivasi, hingga *burnout*.

Stres kerja yang berlangsung lama dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu, produktivitas tim, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Oleh

karena itu, penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang tidak seimbang akibat ketidaksesuaian antara jumlah karyawan dan jumlah kamar yang tersedia. Selain itu, penting juga untuk menyoroti pentingnya *work life balance* sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Apabila karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka cenderung bekerja lebih efektif, merasakan kepuasan yang lebih tinggi, serta menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Melalui pemahaman yang menyeluruh ini, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk mewujudkan lingkungan kerja dengan budaya yang lebih positif, sehat, dan mendukung kesejahteraan karyawan yang produktif, dan berkelanjutan.

Selain stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan motivasi, semangat, serta produktivitas karyawan, tidak tertata rapi, kurang bersih, atau tidak mendukung aktivitas kerja dapat menimbulkan rasa tidak betah, menurunkan motivasi, hingga berdampak pada produktivitas individu. Masalah ini juga yang sedang terjadi pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Hal ini bisa ditunjukkan dengan dokumentasi berikut:

Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja Komaneka at Rasa Sayang



Sumber : Dokumentasi Kegiatan Penelitian.

Pada gambar 1.1 menunjukkan pada beberapa area kerja yang memiliki area istirahat sempit, pencahayaan yang kurang memadai, hingga area kerja yang tidak tertata dengan baik, misalnya penyimpanan linen yang menumpuk tanpa

pengaturan yang rapi atau ruang istirahat yang hanya disediakan secara sederhana, dapat mengurangi kenyamanan dan efektivitas karyawan. Hal ini tidak hanya mengurangi kenyamanan, tetapi juga dapat menimbulkan risiko keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan demikian, penelitian yang membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan agar dapat memahami sejauh mana kondisi lingkungan kerja berperan dalam mendukung atau menghambat produktivitas karyawan, karena perusahaan sering kali hanya berfokus pada aspek teknis atau operasional tanpa memperhatikan aspek lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan semangat kerja, mempererat hubungan serta interaksi positif antar karyawan, sekaligus membangun budaya kerja yang sehat dan produktif.

Data tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana faktor stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di setiap departemen yang ada di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja, Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud”**.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud?

2. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja, *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, *work-life balance*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Komaneka at Rasa Sayang, Ubud.

1.4 Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik dan bermanfaat kepada berbagai pihak, sebagai berikut :

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian yang berhubungan dengan stress kerja, *work-life balance* dan lingkungan kerja masih sangat terbatas di Indonesia sehingga peneliti perlu merujuk pada berbagai sumber lain. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah

referensi bukti empiris yang relevan sehingga bisa menjadi acuan atau rekomendasi bagi penelitian yang sejenis di masa mendatang.

1.4.2 Kontribusi Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta membandingkan kondisi yang sebenarnya di perusahaan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan lainnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia melalui kebijakan yang dapat meminimalisir tingkat Stress Kerja, mendukung terciptanya *Work-life Balance* dan menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih kondusif dan mendukung produktifitas dalam mengatasi masalah Kinerja Karyawan.

c) Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil dari penelitian ini untuk mengevaluasi kemampuan para mahasiswa dalam menganalisis kasus serta memecahkan masalah secara ilmiah dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh serta sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yang dibagi menjadi lima bab, dimana disetiap bab terdiri atas sub-sub bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan juga manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan dengan telaah teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya (kajian empirik), serta kerangka konsep dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

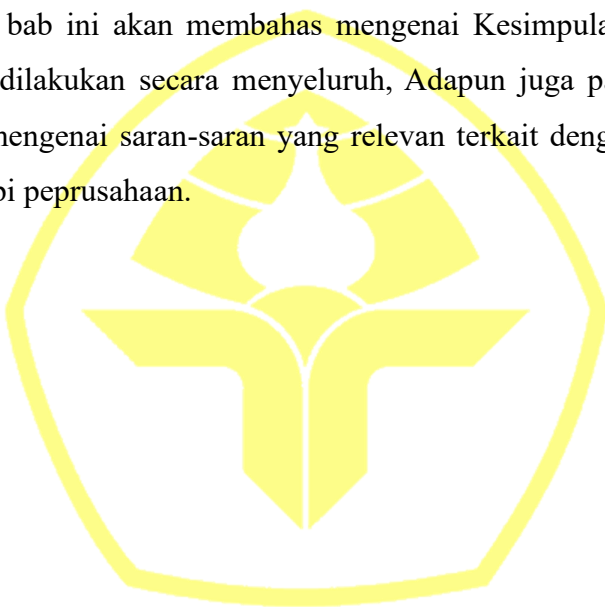
Bab ini menguraikan mengenai metode yang akan digunakan didalam melaksanakan penelitian ini. Bab ini terdiri dari tempat penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai Gambaran umum, logo, visi dan misi, serta struktur organisasi. Dan juga pada bab ini berisikan data mengenai hasil pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan membahas mengenai Kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan secara menyeluruh, Adapun juga pada bab ini akan membahas mengenai saran-saran yang relevan terkait dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = -3,460$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = -1,670$ dan nilai signfikansi sebsar 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signfikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,563$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,670$ dan nilai signfikansi sebsar 0,013 lebh kecil dari 0,05, yang berarti bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,215$ yang lebih besar dari

nilai $t_{\text{tabel}} = 1,670$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $F_{\text{hitung}} = 23,316$ yang lebih besar dari nilai $F_{\text{tabel}} = 2,76$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Komaneka at Rasa Sayang, Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik stress kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a) Pada variabel stress kerja pernyataan saya merasa kurang waktu istirahat akibat pekerjaan yang menguras tenaga memiliki nilai rata – rata tertinggi, oleh sebab itu diharapkan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud selalu menyediakan waktu yang cukup bagi karyawan untuk istirahat pada saat bekerja.
- b) Pada variabel *work life balance* pernyataan saya memiliki waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga memiliki nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud

selalu membuat kebijakan waktu kerja secara jelas, agar nantinya karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga.

- c) Pada variabel lingkungan kerja pernyataan kebersihan ruangan dan fasilitas kerja saya selalu terjaga memiliki nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud menyediakan fasilitas yang lengkap dan kebersihannya selalu terjaga.
- d) Pada variabel kinerja karyawan pernyataan saya mampu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan memiliki nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Komaneka at Rasa Sayang, Ubud secara berkala memberikan pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain stress kerja dan *work life balance* Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Komaneka at Rasa Sayang, Ubud untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2>
- Armansyah, O., Safitri, R., Basyid, A., & Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang, P. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8).
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6(1), 989–1001.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586.
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yuliawati, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PILAR PERKASA MANDIRI. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 94–102. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393>
- Jemmy Waciko, K. (2022). *STATISTIK BISNIS (APLIKASI DENGAN SPSS) PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. W. J. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023a). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023b). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lu, G., Du, R. Y., & Peng, X. (2022). The Impact of Schedule Consistency on Shift Worker Productivity: An Empirical Investigation. *Manufacturing*

and Service Operations Management, 24(5), 2780–2796.
<https://doi.org/10.1287/msom.2022.1132>

- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Nur Oktaviani, D., Irmayanti, N., Psikologi, F., & Wijaya Putra, U. (2021a). *Oktaviani & Nur Irmayanti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20 Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vo2* (Issue 1).
- Nur Oktaviani, D., Irmayanti, N., Psikologi, F., & Wijaya Putra, U. (2021b). *Oktaviani & Nur Irmayanti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20 Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vo2* (Issue 1).
- Nurasizah, M., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo*, 4(3), 2204–2216.
- Rahmadani, E. E., & Yoga, I. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI 1 KARANGANYAR*. UIN RADEN MAS SAID.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA sTBK. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).