



# Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja pada Hotel X

Luh Esta Yanti<sup>1\*</sup>, Ida Bagus Koman Suarmaja<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Email: [esta@student.undiksha.ac.id](mailto:esta@student.undiksha.ac.id)<sup>1</sup>, [komang.suarmaja@undiksha.ac.id](mailto:komang.suarmaja@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [esta@student.undiksha.ac.id](mailto:esta@student.undiksha.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the simultaneous and partial effects of the work environment and work-life balance on employee work stress at Hotel X. The research design is causal quantitative, with multiple linear regression analysis using SPSS 26.0 for Windows. The sample was obtained through purposive sampling (non-probability) of 120 respondents. The research subjects were employees working in shifts. The analysis results show that, (1) both variables simultaneously have a negative and significant effect on work stress, (2) the work environment has a negative and significant effect (sig. 0.002), and (3) work-life balance has a negative and significant effect (sig. 0.000). The work-life balance variable dominates its influence compared to the work environment, as seen from the lower significance value. These findings confirm that improving work-life balance and the work environment effectively reduces stress, especially for shift workers who are vulnerable to time imbalance. Based on the results, organizations are advised to optimize human resource management by maintaining a balance between job demands and employee conditions, as well as ensuring a proportional workload. Improvement in work-life balance can be achieved through flexible leave policies, adequate breaks between shifts, no overtime days except in emergencies, and minimizing personal time interruptions. These steps are expected to enhance employee well-being, retention, and productivity in the hospitality sector. Further research is recommended to explore different variables and methods, including comparing non-shift employees with the same variables, for more comprehensive insights.*

**Keywords:** *Employee Shift; Hotel Industry; Job Stress; Leadership; Work-Life Balance; Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh simultan dan parsial lingkungan kerja serta *work life balance* terhadap stres kerja karyawan di Hotel X. Rancangan penelitian bersifat kuantitatif kausal, dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 26.0 for Windows. Sampel diperoleh melalui purposive sampling (non-probability) sebanyak 120 responden. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja secara shift. Hasil analisis menunjukkan, (1) kedua variabel secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan (sig. 0,002), serta (3) *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan (sig. 0,000). Variabel *work life balance* mendominasi pengaruhnya dibandingkan lingkungan kerja, sebagaimana terlihat dari nilai signifikansi yang lebih rendah. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan *work life balance* dan lingkungan kerja efektif mengurangi stres, terutama pada pekerja shift yang rentan terhadap ketidakseimbangan waktu. Berdasarkan hasil, organisasi disarankan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dengan menjaga keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kondisi karyawan, serta memastikan beban kerja proporsional. Peningkatan *work life balance* dapat dilakukan melalui kebijakan cuti fleksibel, istirahat antar shift yang memadai, hari tanpa lembur kecuali darurat, dan minimalkan gangguan waktu pribadi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan eksplorasi dengan menggunakan karyawan non shift sebagai responden dan tetap menggunakan variabel yang sama seperti penelitian ini.

**Kata kunci:** Industri Perhotelan; Karyawan Shift; Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Work-Life Balance.

## 1. LATAR BELAKANG

Industri perhotelan sebagai bagian dari sektor pariwisata global mengalami perkembangan yang sangat pesat, khususnya di Bali sebagai destinasi wisata internasional yang memiliki daya saing tinggi. Persaingan tersebut menuntut hotel, khususnya hotel berbintang lima, untuk mampu memberikan pelayanan prima secara konsisten. Kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *Work life balance* menjadi faktor utama yang memengaruhi munculnya stres kerja (Fikri et al., 2026; Robbins & Judge, 2019). Apabila kedua aspek ini tidak dikelola dengan optimal, maka dapat memicu tekanan fisik, mental, dan emosional yang berdampak pada kinerja karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Penelitian ini dilakukan pada Hotel X yang berlokasi di Legian, Bali, dengan karakteristik operasional yang menuntut pelayanan selama 24 jam melalui sistem kerja shift. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan menghadapi dinamika kerja yang kompleks, seperti perubahan jadwal kerja, intensitas pekerjaan yang tinggi, serta keterlibatan dalam aktivitas sosial dan budaya. Berdasarkan hasil survei awal terhadap 30 responden, sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7% karyawan berada pada kategori stres kerja tinggi dan sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3% berada pada kategori sedang serta sebanyak 3 orang dengan persentase 10%, sehingga menunjukkan bahwa adanya fenomena stres kerja terhadap karyawan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tekanan kerja yang belum sepenuhnya dapat dikelola secara optimal.

Secara teoritis, stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Slocum & Hellriegel, 2011; Lazarus & Folkman, 1984). Menurut Saleh et al. (2020), stres kerja ditandai oleh tiga indikator utama, yaitu tekanan fisik, tekanan mental dan emosional, serta perubahan perilaku. Tekanan fisik dapat berupa kelelahan akibat beban kerja dan pola kerja yang tidak teratur, tekanan mental dan emosional ditunjukkan melalui perasaan tertekan, cemas, atau mudah tersinggung, sedangkan perubahan perilaku tercermin dalam menurunnya konsentrasi, motivasi kerja, dan kualitas interaksi sosial. Dalam konteks perhotelan, ketiga indikator ini menjadi penting karena secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan kepada tamu.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja mencakup aspek fisik dan non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, serta hubungan kerja antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, di mana kondisi fisik seperti pencahayaan yang kurang memadai, suhu yang tidak nyaman, dan tingkat kebisingan yang tinggi dapat meningkatkan tekanan fisik dan mental, serta tata ruang yang tidak ergonomis dapat menimbulkan kelelahan. Dari aspek non fisik, hubungan kerja yang kurang harmonis dan minimnya dukungan atasan juga dapat memicu tekanan emosional yang berdampak pada meningkatnya stres kerja (Suryani & Yoga, 2018). Sejalan dengan hal tersebut, temuan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, di mana

sebagian besar studi mengindikasikan adanya pengaruh negatif dan signifikan, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat stres karyawan Sartinal et al. (2023), serta faktor lain seperti konflik kerja dan beban kerja juga terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan stres kerja (Rifandy, 2021). Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, dengan stres kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja dan gaya kepemimpinan (Suryaningsih & Pratminingsih, 2025).

*Work life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Jones et al., 2013; Greenhaus & Beutell 1985), dengan indikator meliputi *work-family conflict*, *recovery after work*, dukungan organisasi, dan *subjective balance*. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-family conflict*) dapat meningkatkan tekanan mental karena karyawan mengalami kesulitan menjalankan peran ganda, sementara kemampuan pemulihan setelah bekerja (*recovery after work*) yang tidak optimal dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan (Netemeyer et al., 1996). Selain itu, kurangnya dukungan organisasi, seperti pengaturan jadwal kerja yang tidak seimbang, serta persepsi individu terhadap keseimbangan kehidupannya (*subjective balance*) turut memengaruhi tingkat stres kerja. Sejalan dengan hal tersebut, temuan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana sebagian penelitian mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan stres kerja, terutama pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan pada karyawan dengan beban kerja tinggi ( Fikri & Wahyudi, 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap stres kerja (Yuslinda, 2023).

Data awal dalam penelitian ini memperkuat adanya fenomena stres kerja pada karyawan. Selain ditunjukkan oleh persentase kategori stres kerja, kondisi ini juga tercermin dari indikator stres kerja yang dialami karyawan, seperti kelelahan fisik akibat beban kerja, tekanan mental dan emosional karena tuntutan pekerjaan, serta perubahan perilaku seperti menurunnya konsentrasi dan meningkatnya sensitivitas. Di sisi lain, masih terdapat indikasi bahwa *Work life balance* karyawan belum optimal, ditandai dengan kesulitan dalam beristirahat dan terganggunya waktu pribadi akibat pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja, *work life balance*, dan stres kerja yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut. Selain itu, penelitian ini penting adanya untuk di lakukan di Hotel X sebab keberadaan karyawan penting sebagai sebuah organisasi untuk membantu meningkatkan dan mempertahankan citra hotel dalam persaingan global serta memberikan pelayanan yang lebih baik sebagai hotel yang mengedepankan ciri khas bangunan bali.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk memperoleh data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* karyawan terhadap stres kerja karyawan pada Hotel X. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif kausal dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara shift pada Hotel X yang berjumlah 120 orang, Pengumpulan data menggunakan sumber primer dengan menggunakan kuesioner, sebelum kuesioner disebar terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Jawaban-jawaban responden tersebut akan diukur menggunakan skala likert dengan skor 1- 5 pada masing-masing pernyataan indikator. Sebelum data diolah dengan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian uji asumsi klasik karena syarat analisis regresi linear berganda terbebas dari asumsi-asumsi klasik yang meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji hetetokedastisitas. Selanjutnya melakukan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan terakhir melakukan pengujian hipotesis baik secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam pengujian memenuhi kriteria uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel - variabel yang digunakan benar-benar apa yang seharusnya diukur Ghozali (2018). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat nilai *corrected item total correlation*. Apabila nilai *person colerrelation* ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas.

Varibel	Item	Coefficients	p value	A	Keputusan
Stres Kerja (Y)	Y1	0,956	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,963	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,860	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,581	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,706	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,626	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,714	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,586	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,651	0,000	0,05	Valid
Work life balance (X2)	X2.1	0,827	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,843	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,699	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,912	0,000	0,05	Valid

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26.0 for windows) 2026.

Hasil output SPSS versi 26 diketahui bahwa perbandingan antara *p value* dan nilai *alpha* maka variabel lingkungan kerja, *work life balance* dan stres kerja dapat dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai *p value* lebih kecil dari *alpha* 0,05. Selain itu diperkuat melalui  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana penentuan  $r_{tabel}$  pada penelitian ini didasarkan pada tabel r statistika dengan nilai signifikansi 0,05 (uji dua arah) diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Merujuk pada  $r_{hitung}$  maka keseluruhan data telah melebihi  $r_{tabel}$  (0,361), sehingga keseluruhan pernyataan dapat dinyatakan valid.

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan dari suatu variabel. Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data maka harus dilakukan uji reabilitas terlebih dahulu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keputusan
Stres Kerja (Y)	0,908	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X1)	0,711	0,60	Reliable
Work life balance (X2)	0,837	0,60	Reliable

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26.0 for windows) 2026.

Hasil output SPSS versi 26 diketahui bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja dan *Work life balance* memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar dan sejajar mengikuti garis diagonal, sehingga histogramnya membentuk pola distribusi normal, untuk memastikan data berdistribusi normal dapat

menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan melihat nilai Asymp.Sig (2-tailed) > dari 0,05.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov).

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
<i>Unstandardized Residual</i>	
N	120
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,056
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26.0 for windows) 2026

Hasil output SPSS versi 26 diketahui bahwa besar nilai *Test Statistic Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,056 dan memiliki signifikansi sebesar 0,200. Angka signifikansi tersebut > 0,05, sehingga hal ini menyatakan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi secara normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menilai tersedia atau tidak tersedianya multikolinieritas didalam model regresi yaitu memiliki angka *tolerance* diatas (>) 0,1 dan *VIP* dibawah (<) 10.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,606, yang melebihi 0,1, serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,650, yang masih di bawah angka 10. Dengan demikian, tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Model regresi yang ideal tidak boleh mengalami heteroskedastisitas. Grafik *Scatterplot* menampilkan hasil uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa titik data menunjukkan dispersi acak baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Pola sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola lainnya yang sistematis. Distribusi titik - titik yang tidak menunjukkan adanya pola tertentu ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dianalisis tidak mengalami gejala heteroskedastisitas yang signifikan. Maka model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik terkait heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat dinyatakan valid dan reliabel. Dari hasil uji normalitas, uji multikolonearits dan uji heterokedastisitas dapat dikatakan data berdistribusi normal dan tidak terjadi gejala multikoleniaritas dan heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan layak untuk diuji lebih lanjut yaitu analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 26 for windows 2026 untuk menguji kompensasi dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga diperoleh pengujian berupa ringkasan hasil output SPSS, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.** Hasil Regresi Linear Berganda.

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
( <i>Constant</i> )	18,324	0,661		27,706	0,000
Lingkungan					
1 Kerja (X1)	-0,127	0,040	-0,185	-3,186	0,002
<i>Work life balance</i> (X2)	-0,523	0,041	-0,744	-12,826	0,000

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26.0 for windows) 2026

Berdasarkan hasil output spss uji regresi linear berganda dapat ditentukan berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients Beta*. Oleh karena itu, rumusan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,324 - 0,127X_1 - 0,523X_2 + \varepsilon$$

Konstanta ( $\alpha$ ) 18,324 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan *work life balance* (X2) dianggap bernilai nol, maka stres kerja (Y) pada stres kerja karyawan pada Hotel X adalah sebesar 18,324. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar -0,127 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap stres kerja (Y) pada karyawan Hotel X. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan stres kerja sebesar 0,127 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* ( $\beta_2$ ) sebesar -0,523 menunjukkan bahwa *work life balance* (X2) berpengaruh negatif terhadap stres kerja (Y) pada karyawan Hotel X. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar 1 satuan akan menurunkan stres kerja sebesar 0,523 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lainnya tetap.

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
( <i>Constant</i> )	18,324	0,661		27,706	0,000
Lingkungan					
1 Kerja (X1)	-0,127	0,040	-0,185	-3,186	0,002
<i>Work life balance</i> (X2)	-0,523	0,041	-0,744	-12,826	0,000

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26.0 for windows) 2026

Hasil uji statistik t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai *p-value (sig.)* = 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan hubungan yang searah dengan stres kerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada Hotel X. Terdapat pengaruh variabel *work life balance* (X2) terhadap stres kerja (Y) pada Hotel X. Berdasarkan Tabel 4.5, maka hasil uji statistik t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X2) memiliki nilai *p-value (sig.)* = 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya variabel *work life balance* mempunyai pengaruh dan hubungan yang searah dengan stres kerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada Hotel X.

**Tabel 6.** Hasil Uji F (Simultan).

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Regression	717,940	2	358,970	186,366	0,000
1 Residual	225,360	117	1,926		
Total	943,300	119			

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26.0 for windows) 2026

Nilai *p-value (Sig.)* = 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menolak H0, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3, diterima yaitu lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada Hotel X.

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square).

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,872	0,761	0,757	1,38786

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26.0 for windows) 2026.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada nilai *R square* didapatkan sebesar 0,761, hal tersebut menunjukkan bahwa variasi variabel lingkungan kerja dan *work life balance* memiliki kemampuan menjelaskan 76,1% variasi variabel stres kerja karyawan pada Hotel X. Sisanya sebesar 23,9% (100% - 76,1%) sebagai faktor yang tersisa tunduk pada pengaruh dari variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi linier.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 26.0, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di Hotel X, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat

stres yang dialami karyawan. Temuan ini sejalan dengan (Sedarmayanti, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman mampu menekan tekanan psikologis, serta Robbins et al. (2017) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam memengaruhi stres kerja, dan didukung oleh Rifandy (2021) serta (Sartina et al., 2023) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap penurunan stres. Secara empiris, karyawan hotel dengan sistem kerja shift menghadapi tekanan fisik dan mental yang tinggi, sehingga kualitas lingkungan kerja menjadi krusial. Indikator fisik seperti pencahayaan yang memadai terbukti meningkatkan konsentrasi dan mengurangi kesalahan kerja, suhu ruangan yang tidak stabil memicu kelelahan dan ketidaknyamanan, serta kebisingan yang tinggi mengganggu fokus dan komunikasi sehingga meningkatkan tekanan mental. Selain itu, tata ruang yang efisien membantu kelancaran aktivitas kerja dan mengurangi beban fisik. Dari aspek nonfisik, hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja serta dukungan atasan yang baik menciptakan rasa aman psikologis, meningkatkan koordinasi, dan membantu karyawan mengelola tekanan kerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu kelelahan, emosi negatif, hingga penurunan kualitas pelayanan. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal, baik secara fisik maupun sosial, menjadi faktor penting dalam menekan stres kerja karyawan.

### ***Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 26.0, *Work life balance* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di Hotel X, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan. Hasil ini sejalan dengan (Jones et al., 2013) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi konflik peran dan tekanan psikologis, serta didukung oleh (Fikri & Wahyudi, 2024) dan (Ningrum et al., 2026) yang menegaskan bahwa ketidakseimbangan *work life balance* berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Secara empiris, karyawan hotel dengan sistem kerja shift menghadapi tantangan besar akibat jadwal kerja yang tidak menentu, intensitas kerja tinggi, serta tuntutan pelayanan, khususnya pada bagian Front Office dan F&B, yang berdampak pada tekanan fisik, mental, dan perubahan perilaku. Dari sisi indikator, tingginya *work-family conflict* akibat keterbatasan waktu bersama keluarga dan kewajiban sosial meningkatkan tekanan emosional. Rendahnya *recovery after work*, baik pada karyawan Housekeeping dan F&B Product (kelelahan fisik) maupun FO dan F&B Service (kelelahan mental), memperburuk kondisi stres. Dukungan organisasi yang kurang optimal seperti

pembagian shift yang tidak seimbang turut meningkatkan tekanan kerja. *Subjective balance* yang rendah, di mana karyawan merasa kehidupan pribadinya terabaikan, memperkuat persepsi ketidakseimbangan. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan *work life balance* yang baik, didukung oleh peran organisasi, menjadi faktor kunci dalam menekan stres kerja karyawan.

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0, lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan shift di Hotel X, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin rendah tingkat stres yang dialami karyawan. Secara deskriptif, karakteristik karyawan yang didominasi oleh daily worker kontrak, telah menikah, dan berpendidikan diploma mengindikasikan adanya tuntutan ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga yang cukup tinggi. Meskipun lingkungan kerja tergolong baik dari segi fasilitas, hubungan kerja yang harmonis, dan jaminan kesejahteraan, tekanan kerja tetap muncul akibat sistem shift, perubahan jadwal yang tidak menentu, peningkatan beban kerja saat tingkat hunian tinggi, serta keterlibatan dalam kegiatan adat. Kondisi ini memicu tekanan fisik berupa kelelahan dan gangguan pola istirahat, serta tekanan mental dan emosional akibat tuntutan pelayanan dan konflik peran yang bersumber dari *work life balance* yang belum optimal, yang pada akhirnya berdampak pada perubahan perilaku seperti menurunnya konsentrasi, meningkatnya sensitivitas, dan penurunan semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menekan stres kerja, serta (Jones et al., 2013) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi konflik peran dan tekanan psikologis; didukung pula oleh (Adhitarma & Adnyani, 2023) yang menegaskan bahwa ketidakseimbangan *work life balance* menjadi penyebab utama meningkatnya stres kerja, serta Febriana et al. (2022) dan (Sartina1 et al., 2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* yang baik secara signifikan berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan antara lain: lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan yang bekerja secara shift pada Hotel X. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan yang bekerja secara shift pada Hotel X. Lingkungan

kerja dan *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan yang bekerja secara shift pada Hotel X.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengeksplor subjek yang lebih luas selain karyawan shift dengan menggunakan variabel yang sama pada penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas tempat penelitian pada sektor atau industri lain untuk membandingkan hasil penelitian dan meningkatkan generalisasi temuan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Hotel X atas kesempatan yang diberikan untuk meneliti pada perusahaan atas ijin, arahan, bimbingan serta kepada karyawan Hotel X yang telah meluangkan waktu dalam proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan arahannya serta kepada Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha atas dukungan dan fasilitas yang diberikan kepada peneliti untuk penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat, dan segala bentuk saran sangat diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. (2023). Pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 840. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja pada akuntan pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Fikri, M. A., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh beban kerja, *work-life balance*, dan konflik kerja terhadap stres kerja (studi pada karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang). *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 242–250. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1232>
- Fikri, Z. A., Nuryadi, A. F., Saputri, N. L. L., Iman, K. M., Paryanti, A. B., & Sangapan, L. H. (2026). Pengaruh keuangan, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Gen-Z. *Journal of Capital Markets and Banking*, 14(1), 346–373. <https://doi.org/10.63607/jcmb.v14i1.68>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2013). *Work-life balance: A psychological perspective*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203536810>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ningrum, S. D., Sembiring, F. U. S., & Pulungan, D. F. (2026). Work-life balance dan kepuasan kerja: Mediasi oleh stres kerja. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 10(1), 59–80. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v10i1.13840>
- Rifandy, K. (2021). Pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Saleh, A., Russeng, S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja (sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC)*. Deepublish.
- Sartina, A. W. K., Musa, C. I., Dipoadmodjo, T. S. P., & Wahid, M. I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Midi Utama Tbk Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 233–240.
- Sedarmayanti, H. H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14, 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior* (International ed.). South-Western Cengage Learning.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Suryaningsih, I., & Pratminingsih, S. A. (2025). The influence of workload, leadership style, and work environment on job stress among Generation Z employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1538–1547. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i6.1349>
- Yuslinda. (2023). Pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada unsur pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(2), 203–214.