

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Housekeeping

Rahmawati Nasir¹, Akmal Umar², Andi Arwinda Wildam³

^{1,2,3}Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada Housekeeping Hotel Claro Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis deskriptif, uji regresi (Uji T) dan (Uji F), dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen housekeeping Hotel Claro Makassar. Nilai R square sebesar 0,243 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 24,3% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dilihat berdasarkan jumlah asset yang melimpah dan teknologi yang canggih, melainkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah pilar utama sebuah perusahaan dan menjadi faktor penentu dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan beroperasi.

Beban kerja adalah adanya perbedaan antara kapasitas ketersediaan waktu dengan kebutuhan kapasitas sistem untuk pengolahan informasi pada kinerja tugas dalam rangka memenuhi harapan kinerja (Saifuddin, 2020). Selanjutnya, beban kerja, menurut Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009, adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.

Stres ditempat kerja merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan yang

bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Vanchapo, 2020). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Hotel Claro Makassar adalah salah satu hotel bergengsi di Makassar yang banyak di kunjungi oleh wisatawan dengan total jumlah 585 kamar. Permintaan hunian yang tinggi karyawan merasakan beban kerja berlebih salah satunya pada departemen *housekeeping*. Untuk dapat bersaing, pelayanan yang baik dari pihak hotel sangatlah diperlukan agar dapat memuaskan tamu yang menginap. Salah satu pelayanan yang menjadi daya saing diperhotelan adalah pelayanan kebersihan. Departemen yang bertanggung jawab dalam kebersihan di area hotel adalah bagian *housekeeping* (Jaya et al., 2023). *Housekeeping* merupakan wajah sebuah hotel karena kualitas fasilitas dan pelayanan hotel ditentukan oleh kualitas pekerjaan mereka.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Hotel Claro Makassar diketahui bahwa beban kerja pada karyawan *housekeeping* berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. *Room attendant* adalah karyawan hotel yang bertugas membersihkan, menata, dan merapikan kamar tamu sesuai standar yang telah ditentukan oleh hotel. *Room attendant* Hotel Claro Makassar sendiri memiliki 40 pekerja. Setiap 1 orang *room attendant* diberikan tanggung jawab *section* membersihkan 18 kamar dengan tipe yang berbeda-beda. Permintaan kamar yang segera dibutuhkan, membuat karyawan merasa tertekan diburu oleh waktu dan kelelahan berlebih karena dalam proses pengerjaannya dilakukan seperti mengangkat tempat tidur (*bed*), memindahkan kasur, melakukan pemasangan *sheet* baru, menata rapi kembali kelengkapan kamar dan membersihkan seluruh area kamar. Hal tersebut dilakukan secara berulang sampai *section* mereka selesai, dengan intensitas kerja yang tinggi dan permintaan kamar secara bersamaan menyebabkan tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan. Mereka harus pandai mengatur waktu agar semua pekerjaan selesai tepat waktu sesuai yang ditentukan hotel bahkan lebih cepat dari waktu tersebut tetapi tetap menjamin kebersihannya. *Room attendant* diharuskan menyiapkan kamar dengan waktu yang seminim mungkin dan dengan hasil semaksimal mungkin. Jika kebersihan kamar kurang maksimal maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan *room attendant* sendiri.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidak konsistenan hasil riset penelitian. Berdasarkan dari uraian diatas serta hasil pengamatan penulis pada karyawan Hotel Claro Makassar pada departemen *housekeeping*, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Housekeeping* Hotel Claro Makassar “**.

TINJAUAN TEORI

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Budiasa, 2021).

Beban kerja merupakan hasil intraksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan pekerja, perilaku, dan persepsi (Gumilar & Rismawati, 2022). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Setiyo Utomo, 2019).

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada empat menurut (Budiasa, 2021) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

2. Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya (Rochman & Ichsan, 2021). Stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya (Tinambunan et al., 2022).

Stres kerja merupakan proses psikologi atau ketegangan yang menyebabkan perasaan tidak tenang dan emosi tidak stabil yang disebabkan oleh tekanan baik tuntutan fisik maupun psikologis karyawan (Kadir et al., 2023). Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, beban yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut dapat menimbulkan distress, yakni penyimpangan fisik dan perilaku dari fungsi yang sehat. Bisa dikatakan stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Ada empat penyebab stress ditempat kerja menurut (Budiasa, 2021), yaitu:

- a. Lingkungan fisik. Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain Cahaya, suara, suhu dan udara
- b. Individu, stress ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan.
- c. Kelompok. Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja atasan atau bawahan
- d. Organisasi. Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stress yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, masalah politik, dan tidak adanya kebijakan khusus. Menurut (Tinambunan et al., 2022), indikator stress kerja ada lima yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Rindorindo et al., 2019) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan adanya kinerja, dapat menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan capaian hasil kerja dalam menjalankan tugas berdasarkan kecakapan, kesungguhan kecakapan dan waktu (Ginting & Pancasasti, 2022).

Indikator kinerja yang dikemukakan (Hasibuan & Bahri, 2018) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. Keandalan kerja, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Sikap, pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa.

METHODOLOGY

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan termasuk penelitian kausal komparatif yang merupakan penelitian dengan karakteristik masalah hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Claro Makassar yang berlokasi di Jl. A.P Pettarani no 3, Manuruki Kec. Tamalate Kota Makassar Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juli sampai dengan bulan agustus 2024.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data

1. Data kuantitatif
Adalah jenis data yang menggunakan angka dan statistic dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur.
2. Data kualitatif
Adalah jenis data yang disajikan dalam bentuk verbal (lisan/tulisan) bukan angka seperti Sejarah dalam bentuk angka.

Sumber Data

1. Data primer
Adalah jenis sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2020). Data mentah juga diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung menggunakan metode pembagian kuesioner dan observasi ke sejumlah responden karyawan *housekeeping* Hotel Claro Makassar.
2. Data Sekunder
Adalah jenis sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat dokumen (Sugiyono, 2020). Data sekunder berupa profil Hotel Claro Makassar, visi & misi, serta jumlah karyawan *housekeeping* Hotel Claro Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *housekeeping* Hotel Claro Makassar yang berjumlah 103 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan *housekeeping* Hotel Claro Makassar yang berjumlah 103 orang.

Tekhnik Pengumpulan Data

Tekhnik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat cara yaitu:

1. Kuesioner (Angket), adalah tekhnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020).
2. Dokumentasi, adalah tekhnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data mengenai hal-hal atau variabel yang diperoleh dari Hotel Claro Makassar.
3. Observasi, adalah tekhnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

4. Wawancara, merupakan tehknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara pengumpul data terhadap narasumber.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Statistika deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari jumlah data (n), nilai rata-rata (mean), standar deviasi serta nilai maximum dan minimum suatu variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah sampel yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Jika sampelnya tidak berdistribusi normal, maka kesimpulan berdasarkan teori tersebut tidak berlaku.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji dan mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila korelasi antara masing-masing item atau indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil R correlation diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan pada penelitian untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang reliabel. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Uji determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pesentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai adjusted R square dikatakan baik apabila nilainya $>0,5$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
beban kerja	103	32	8	40	27.29	4.902
stres kerja	103	37	13	50	30.47	7.292
kinerja	103	19	21	40	33.50	3.461
Valid N (listwise)	103					

Sumber: Olah Data SPSS 29(2024)

Dari tabel 1 statistik deskriptif diatas menunjukkan jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 103 data responden, sehingga dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

1. Beban kerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 8 dan nilai maximumnya 40, range sebesar 32 dengan standar deviasi 4,902. Sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 27,29 artinya semua sampel rata-rata variabel beban kerja adalah 27,29.
2. Stres kerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 13 dan maximumnya 50, range sebesar 37 dengan standar deviasi 7,292. Sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 30,47 artinya semua sampel rata-rata variabel stres kerja adalah 30,47.
3. Kinerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 21 dan maximumnya 40, range sebesar 19 dengan standar deviasi 3,461. Sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 33,50 artinya semua sampel rata-rata variabel kinerja adalah 33,50.

2. Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>

N		103	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.34897757	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.061	
	Negatif	-.052	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.444	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.431
		Upper Bound	.457

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil uji Normalitas pada tabel 2 diketahui nilai signifikansi pada berada pada angka $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel X1 dan X2 serta Y berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi kenormalan.

3. Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas Beban Kerja

VARAIBEL X1	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1	0,663	0,193	Valid
X2	0,722	0,193	Valid
X3	0,310	0,193	Valid
X4	0,628	0,193	Valid
X5	0,406	0,193	Valid
X6	0,690	0,193	Valid

X7	0,654	0,193	Valid
X8	0,714	0,193	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel 3 diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel beban kerja di setiap item valid karena nilai r hitung > r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansinya semuanya juga valid karena semua item memiliki nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 4 Uji Validitas Stres Kerja

VARAIBEL X2	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1	0,750	0,193	Valid
X2	0,845	0,193	Valid
X3	0,434	0,193	Valid
X4	0,723	0,193	Valid
X5	0,699	0,193	Valid
X6	0,630	0,193	Valid
X7	0,732	0,193	Valid
X8	0,733	0,193	Valid
X9	0,809	0,193	Valid
X10	0,787	0,193	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4 diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel stres kerja di setiap item dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansi nya semua dikatakan valid karena nilai signifikansi pada item < 0,05.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja

VARAIBEL Y	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y.1	0,529	0,193	Valid
Y.2	0,706	0,193	Valid
Y.3	0,696	0,193	Valid

Y.4	0,776	0,193	Valid
Y.5	0,733	0,193	Valid
Y.6	0,717	0,193	Valid
Y.7	0,731	0,193	Valid
Y.8	0,701	0,193	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5 diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel Kinerja pada setiap item dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansi nya semua dikatakan valid karena nilai signifikansi pada item $<$ 0,05.

4. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai ukur Reliabilitas	Keterangan
1	Beban Kerja	0,761	$>$ 0,60	Reliabel
2	Stres Kerja	0,894	$>$ 0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,845	$>$ 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 diketahui nilai *Cronbach,s Alpha* pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja (Y) berada pada angka yang lebih besar $>$ 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel ini reliabel.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	Constant)	28.381	2.625		10.810	<,001
	X1	.263	.050	.462	5.290	<,001
	X2	-.098	.064	-.133	-1.525	.047

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Olah data SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar 28.381 dan untuk Beban Kerja (nilai β) sebesar 0,263 dan stres kerja (nilai β) sebesar -0,098. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 28.381 + 0,263 X1 - 0,098 X2 + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta Kinerja karyawan (Y) sebesar 28.381 yang menyatakan bahwa jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja maka kinerja (Y) karyawan adalah sebesar 28.381.
2. Koefisien X1 sebesar 0,263 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Beban Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,263.
3. Koefisien X2 sebesar -0,098 berarti bahwa terjadi peningkatan pada X2 (stres kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar -0,098. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel stres kerja dan kinerja pegawai.

b. Uji T

Tabel 8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.381	2.625		10.810	<,001
	X1	.263	.050	.462	5.290	<,001

	X2	-.098	.064	-.133	-1.525	.047
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2024)

Hasil dari uji signifikansi secara parsial dari tabel 8 diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai signifikansi variabel X1 (Beban Kerja) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung pada variabel X1 (Beban Kerja) sebesar $5,290 > 1,983$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara berlawanan atau bisa disebut variabel X1 (Beban Kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap Y (Kinerja) pada karyawan housekeeping Hotel Claro Makassar.
2. Pengujian Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai signifikansi pada variabel X2 (Stres Kerja) sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung pada variabel X2 (Stres Kerja) sebesar $-1,525 < 1,983$ sehingga dapat disimpulkan H_2 di terima, yang artinya terdapat pengaruh negative signifikan antara X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja) karyawan pada departemen *housekeeping* Hotel Claro Makassar.

c. Uji F

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.965	2	183.982	16.082	<,001 ^b
	Residual	1143.996	100	11.440		
	Total	1511.961	102			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA						

Sumber: Olah data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 9 dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan yang diperoleh setiap variabel. Nilai signifikansi dari variabel Beban

Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $16,082 > 3,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada departemen housekeeping hotel claro makassar. Dimana beban kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 10 Uji R square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.228	3.38230
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Olah data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,243 atau 24,3%. Dapat diartikan bahwa 24,3% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independent sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian Variabel (X1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen housekeeping Hotel Claro Makassar Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan adalah suatu tanggung jawab atau tantangan baru yang harus diselesaikan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk berusaha lebih keras, mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kemampuan yang sudah ada, selain itu pencapaian hasil yang baik dari beban kerja yang ada juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

2. Hasil penelitian pada variabel (X2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen housekeeping Hotel Claro Makassar. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Stres kerja muncul ketika adanya tekanan yang menyebabkan karyawan merasa malas dan kurang memiliki motivasi sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat dan tingkat emosional yang tidak mampu dikelola dengan baik, seringkali disertai dengan kurangnya kontrol atau dukungan, masalah kesehatan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, ketidakpastian pekerjaan, ketidakseimbangan kerja-hidup, kurangnya penghargaan dan pengakuan atas usaha/prestasi yang dicapai serta perubahan organisasi.
3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen housekeeping Hotel Claro Makassar.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada seluruh karyawan housekeeping Hotel Claro Makassar yang telah membantu dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini khususnya support data yang dibutuhkan. Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini juga, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari pembimbing I yaitu Prof. Dr. H. Akmal Umar, S.E.,M.Si dan juga pembimbing II Ibu Andi Arwinda Wildam S.E.,M.M Oleh karenanya penulis menyampaikan rasa terimakasih atas waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *Yume: Journal of Management*, 5(3), 267-271. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia.
- Ginting, M. A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 3(1), 61-70.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R & D*. Penerbit Alfabeta Bandung.

Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. *Humaniora*, 1(2), 792.