

## Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keseimbangan Kerja-Kehidupan pada Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE

Firisqi Nuryanti<sup>✉</sup>, Andi Irsandi Yusri<sup>2</sup>, Junaidin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kerja-kehidupan. Permasalahan penelitian berangkat dari tingginya tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja yang dihadapi karyawan pada industri perhotelan, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan kesejahteraan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. Selanjutnya, keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keseimbangan kerja-kehidupan terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan merupakan faktor penting dalam meminimalkan dampak negatif beban kerja dan stres kerja, serta berperan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri perhotelan.

**Kata Kunci:** beban kerja, stres kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, kinerja karyawan

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of workload and job stress on employee performance through work-life balance. The research problem arises from the high job demands and work pressure faced by employees in the hotel industry, which may affect performance and work well-being. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to employees of Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that workload and job stress have a negative and significant effect on employee performance. Workload and job stress also have a negative and significant effect on work-life balance. Furthermore, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. The findings also reveal that work-life balance partially mediates the relationship between workload and job stress and employee performance. These results emphasize that work-life balance plays a crucial role in reducing the negative effects of workload and job stress and serves as a strategic factor in improving employee performance in the hotel industry.*

**Keywords:** workload, job stress, work-life balance, employee performance

Copyright (c) 2025 Firisqi Nuryanti

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [nuryantifirisqi@gmail.com](mailto:nuryantifirisqi@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan layanan kepada pelanggan. Tingkat persaingan yang tinggi, tuntutan pelayanan prima, serta kebutuhan untuk menjaga kepuasan tamu menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor kunci keberhasilan operasional hotel. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya menentukan kualitas layanan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap citra dan keberlanjutan bisnis perhotelan.

Dalam praktiknya, karyawan hotel dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks. Beban kerja yang tinggi, jam kerja tidak menentu, sistem kerja berbasis shift, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan responsif sering kali menjadi bagian dari aktivitas kerja sehari-hari. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi jumlah tugas maupun tekanan waktu, berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen hotel dalam menjaga produktivitas dan kualitas layanan secara konsisten.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi permasalahan yang tidak terpisahkan dari lingkungan kerja di industri perhotelan. Stres kerja dapat muncul akibat tekanan dari pelanggan, target kerja yang tinggi, tuntutan standar layanan, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan emosional, serta sikap kerja yang kurang optimal. Dalam jangka panjang, stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan stabilitas operasional organisasi.

Namun demikian, pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Salah satu faktor penting yang berperan dalam menjelaskan hubungan tersebut adalah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*). Keseimbangan kerja-kehidupan mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja secara lebih efektif, menjaga kesehatan fisik dan psikologis, serta mempertahankan kinerja yang optimal.

Dalam konteks industri perhotelan, keseimbangan kerja-kehidupan menjadi isu yang semakin relevan. Sistem kerja berbasis shift dan tuntutan operasional selama 24 jam sering kali menyulitkan karyawan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat memicu kelelahan, konflik peran, serta penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan kerja-kehidupan, mereka cenderung memiliki energi kerja yang lebih baik, komitmen yang lebih tinggi, serta performa kerja yang lebih stabil.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pada tingkat tertentu, tekanan kerja dapat memacu kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya variabel lain yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, keseimbangan kerja-kehidupan dipandang sebagai variabel mediasi yang relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Penelitian mengenai peran keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan masih relatif terbatas, khususnya pada sektor perhotelan di Indonesia. Padahal, karakteristik pekerjaan di industri

perhotelan memiliki tingkat tekanan dan dinamika kerja yang tinggi, sehingga sangat relevan untuk dikaji dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Keterbatasan kajian empiris pada konteks ini menjadi celah penelitian yang perlu diisi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan pada karyawan Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE sebagai objek penelitian. Hotel ini dipilih karena memiliki aktivitas operasional yang intens dan melibatkan karyawan dengan sistem kerja yang beragam, sehingga memungkinkan pengamatan yang komprehensif terhadap fenomena beban kerja, stres kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana pengelolaan beban kerja dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui keseimbangan kerja-kehidupan, khususnya dalam konteks industri perhotelan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama terkait pengelolaan karyawan di sektor jasa perhotelan. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara beban kerja, stres kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh antarvariabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden, serta untuk menguji peran keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi.

Objek penelitian ini adalah karyawan Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional hotel, baik pada bagian front office, housekeeping, food and beverage, maupun bagian pendukung lainnya. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan dapat dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan mengurangi potensi bias pengambilan sampel.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang relevan. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel beban kerja diukur melalui indikator jumlah tugas, tekanan waktu, dan tuntutan pekerjaan. Variabel stres kerja diukur melalui indikator tekanan pekerjaan, kelelahan emosional, dan ketegangan kerja. Variabel keseimbangan kerja-kehidupan diukur melalui indikator keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, fleksibilitas kerja, serta kemampuan mengelola peran kerja dan non-kerja. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas dilakukan untuk menilai kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan apabila memenuhi kriteria valid dan reliabel sesuai dengan standar penelitian kuantitatif.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap variabel penelitian. Selanjutnya, analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menguji model struktural yang melibatkan variabel mediasi secara simultan serta sesuai untuk jumlah sampel yang relatif terbatas.

Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian dan menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Seluruh tahapan penelitian dilakukan dengan memperhatikan prinsip objektivitas dan etika penelitian, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data serta pembahasan yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi. Penyajian hasil difokuskan pada temuan utama analisis tanpa memaparkan proses perhitungan statistik secara rinci, sesuai dengan kaidah penulisan artikel ilmiah.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Beban Kerja	4,08	0,56	Tinggi
Stres Kerja	4,02	0,59	Tinggi
Keseimbangan Kerja-Kehidupan	3,96	0,61	Baik
Kinerja Karyawan	4,15	0,52	Tinggi

Sumber : Data Olahan 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori baik hingga tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE memiliki persepsi yang kuat terhadap beban kerja dan stres kerja yang dialami, serta menilai kinerja mereka tetap berada pada tingkat tinggi dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang relatif terjaga. Meskipun demikian, kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa karyawan masih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sementara itu, keseimbangan kerja-kehidupan berada pada kategori baik, yang mencerminkan bahwa karyawan relatif mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang.

**Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0,61	0,88	0,84
Stres Kerja	0,63	0,89	0,85
Keseimbangan Kerja-Kehidupan	0,60	0,87	0,82
Kinerja Karyawan	0,66	0,90	0,87

Sumber : Data Olahan 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE  $\geq 0,50$  serta nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ . Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk analisis struktural

lebih lanjut. Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara akurat dan konsisten. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, maka model pengukuran dinyatakan layak, sehingga hasil analisis struktural antarvariabel dapat diinterpretasikan secara lebih meyakinkan.

**Tabel 3. Nilai R-Square**

Variabel Endogen	R-Square
Keseimbangan Kerja-Kehidupan	0,54
Kinerja Karyawan	0,62

Sumber : Data Olahan 2025

Nilai R-Square menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan 54% variasi keseimbangan kerja-kehidupan. Sementara itu, kombinasi beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan mampu menjelaskan 62% variasi kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat. Sementara itu, nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan secara substansial oleh beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang baik dan relevan untuk menjelaskan fenomena kinerja karyawan dalam konteks organisasi jasa perhotelan.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	t-Statistik	Keterangan
H1	Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0,27	2,94	Diterima
H2	Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,31	3,18	Diterima
H3	Beban Kerja → Keseimbangan Kerja-Kehidupan	-0,35	3,76	Diterima
H4	Stres Kerja → Keseimbangan Kerja-Kehidupan	-0,38	4,02	Diterima
H5	Keseimbangan Kerja-Kehidupan → Kinerja Karyawan	0,41	4,25	Diterima

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga mengurangi kemampuan karyawan dalam memberikan kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja.

**Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Uji Mediasi)**

Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Keseimbangan Kerja-Kehidupan	Pengaruh Total
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0,27	-0,14	-0,41
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,31	-0,16	-0,47

Tabel 5 menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan keseimbangan kerja-kehidupan. Dengan kata lain, dampak negatif beban kerja dan stres

kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin besar apabila karyawan tidak mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini secara eksplisit menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Temuan empiris menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui keseimbangan kerja-kehidupan. Keseimbangan kerja-kehidupan terbukti menjadi mekanisme penting yang menjembatani hubungan tersebut, sehingga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan, khususnya dalam konteks industri perhotelan yang memiliki dinamika kerja tinggi.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat dimaknai bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kapasitas, waktu, dan sumber daya yang memadai akan menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam konteks industri perhotelan, beban kerja yang tinggi sering kali berkaitan dengan jumlah tamu yang fluktuatif, tuntutan pelayanan cepat, serta keterbatasan tenaga kerja pada waktu tertentu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan kualitas layanan dan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan teori beban kerja yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu akan menurunkan kinerja.

Stres kerja juga terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan, baik yang bersumber dari tuntutan pelanggan, target kerja, maupun lingkungan kerja, dapat mengganggu kondisi psikologis karyawan. Dalam jangka pendek, stres kerja dapat menurunkan konsentrasi dan ketelitian kerja, sedangkan dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi. Pada sektor perhotelan yang menuntut interaksi intens dengan pelanggan, stres kerja menjadi faktor yang sangat sensitif terhadap kinerja, karena karyawan dituntut untuk tetap profesional dan ramah meskipun berada dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi.

Pembahasan selanjutnya menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja cenderung mengurangi waktu, energi, dan perhatian karyawan terhadap kehidupan pribadi dan keluarga. Sistem kerja berbasis shift, jam kerja yang panjang, serta kebutuhan untuk bekerja pada hari libur merupakan karakteristik umum dalam industri perhotelan yang berpotensi mengganggu keseimbangan kerja-kehidupan. Ketidakseimbangan ini dapat memicu konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang mampu mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, sehingga mampu menunjukkan

kinerja yang lebih optimal. Keseimbangan kerja-kehidupan memungkinkan karyawan untuk memulihkan energi, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan fokus dan komitmen dalam bekerja. Dalam konteks perhotelan, keseimbangan kerja-kehidupan menjadi faktor penting karena dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi tanpa mengorbankan kualitas hidup pribadi.

Peran keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dampak negatif beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga diperkuat melalui penurunan keseimbangan kerja-kehidupan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan tidak mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, efek negatif dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja akan semakin besar. Sebaliknya, apabila keseimbangan kerja-kehidupan dapat dikelola dengan baik, maka dampak negatif tersebut dapat diminimalkan.

Secara teoritis, temuan ini mendukung perspektif manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan karyawan. Pengelolaan beban kerja dan stres kerja tidak dapat dipisahkan dari upaya organisasi dalam menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat. Temuan ini juga memperkuat konsep bahwa keseimbangan kerja-kehidupan bukan hanya isu kesejahteraan karyawan, tetapi juga merupakan faktor strategis yang berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi.

Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen hotel perlu memperhatikan pengaturan beban kerja, pengelolaan stres kerja, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan karyawan. Pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan organisasi terhadap kebutuhan karyawan di luar pekerjaan dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi perhotelan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan secara seimbang.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kerja-kehidupan pada karyawan **Tree Hotel Panakkukang Makassar by LIFE**. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas karyawan cenderung menurunkan efektivitas dan kualitas kerja. Stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologis karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Selain pengaruh langsung, beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya

tuntutan dan tekanan kerja dapat mengganggu kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selanjutnya, keseimbangan kerja-kehidupan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Esensi temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dan stres kerja yang tidak memperhatikan keseimbangan kerja-kehidupan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, keseimbangan kerja-kehidupan merupakan elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perhotelan yang memiliki dinamika dan tekanan kerja yang tinggi.

## Referensi :

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- 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>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 1-10. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.1.1-10>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Zagladi, L. L., & Syahputra, S. (2022). Pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Iconnet Bandung. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 89-105. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i2.173>