



Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Hotel Sangga Buana

Fajar Nur Alam^{1*}, Deri Apriadi²

^{1,2} Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia

E-mail: fajarnuralamstfu@gmail.com

Alamat: Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia; Jalan Terusan Halimun No. 37
Lingkar Selatan; Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat, 40263,

*Korespondensi penulis: fajarnuralamstfu@gmail.com

Abstrak. *This study discusses how workload and work stress can affect employee productivity levels at Hotel Sangga Buana. The busy hotel industry requires employees to continue working optimally amidst high pressure. This study uses a quantitative approach with observation and survey methods by distributing questionnaires to 48 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that workload has a negative but insignificant effect on productivity, while work stress has a positive and significant effect. The percentage of influence of both variables on productivity is 12.8%. This finding indicates the need for proper management of workload and work stress so that employees remain productive.*

Keywords: *Productivity; quantitative; service companies (hotel accommodation) workload, work stress,*

Abstrak. *Penelitian ini membahas bagaimana beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di Hotel Sangga Buana. Industri perhotelan yang padat aktivitas menuntut karyawan untuk tetap bekerja optimal di tengah tekanan yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasi dan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 48 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap produktivitas, sedangkan stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan. Persentase pengaruh kedua variabel terhadap produktivitas sebesar 12,8%. Temuan ini menunjukkan perlunya pengelolaan beban dan stres kerja yang tepat agar karyawan tetap produktif.*

Kata kunci: *Beban kerja; kuantitatif; produktivitas; perusahaan jasa (akomodasi hotel), stres kerja*

1. LATAR BELAKANG

Pariwisata merupakan salah satu bagian sektor ekonomi yang berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara khususnya di Indonesia, di bidang industri perhotelan dan restoran bagian ini merupakan salah satu pendukung sektor pariwisata, industri perhotelan dan restoran berperan penting dalam menyediakan kebutuhan fasilitas seperti hotel, penginapan, makanan serta minuman untuk wisatawan lokal dan internasional. Untuk mengoptimalkan peran ini, para pembisnis berkumpul di suatu daerah tertentu dengan bergabung menjadi bagian anggota organisasi yang disebut Asosiasi Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI).

Dalam dunia kerja khususnya industri jasa akomodasi pelayanan, produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya menunjukkan efektivitas kerja, tetapi juga mencerminkan kondisi kerja yang mendukung. Salah satu tantangan utama yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah beban kerja yang berlebihan atau di luar batas wajar yang telah ditentukan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan kemampuan dan waktu yang memadai (Widyastuti & Harnoto, 2018).

Tidak hanya beban kerja, tetapi stres kerja juga menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja berkepanjangan akan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, motivasi, bahkan fatalnya dapat mengalami gangguan psikologis. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widiandi dan Herlina (2023) menyebutkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana tingginya beban dan tekanan yang tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik dapat menurunkan produktivitas kerja. Selain itu Menurut Deri Apriadi

(2025), beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi karyawan, meskipun tidak selalu berdampak signifikan terhadap produktivitas.

Di sisi lain, stres kerja muncul akibat adanya tekanan lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti tuntutan waktu, konflik antar individu, dan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, hingga kurangnya apresiasi dari atasan. Hayati (2023) menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat mengurangi motivasi dan kualitas kerja karyawan, terutama dalam situasi penuh ketidakpastian seperti pandemi. Lebih lanjut, Rhomadoni et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada individu saja tetapi juga pada tingkat stabilitas tim kerja keseluruhan yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Menariknya, hasil penelitian oleh Hasia, Sugiyanto, dan Widayati (2024) menunjukkan bahwa meskipun secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, secara parsial hanya beban kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan stres kerja tidak. Hal ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi hasil kerja karyawan di sektor jasa (Hasia et al., 2024).

Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia atau disingkat PHRI dan dalam bahasa Inggris disebut juga Indonesian Hotel and Restaurant Association adalah merupakan organisasi usaha yang bersifat mandiri dan bukan merupakan organisasi Pemerintah, bukan organisasi politik dan/atau tidak merupakan bagiannya. Organisasi ini berorientasikan kepada pembangunan dan peningkatan kepariwisataan serta ikut serta melaksanakan pembangunan nasional. Sebagai wadah pemersatu dalam memperjuangkan dan menciptakan iklim usaha yang menyangkut harkat dan martabat pengusaha yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan akomodasi/hotel dan jasa makanan dan minuman/restoran serta lembaga pendidikan pariwisata, PHRI adalah merupakan kelanjutan dari organisasi Indonesia Tourist Hotel Association disingkat ITHA yang didirikan pada tanggal 9 Februari 1969 untuk jangka waktu yang tidak ditentukan.

PHRI didirikan pada tanggal 9 Februari 1969, organisasi ini merupakan kelanjutan dari Indonesian Tourist Hotel Association (ITHA). Organisasi ini memiliki tujuan yakni menjadi wadah pemersatu bagi para pengusaha hotel, restoran, serta lembaga pendidikan pariwisata, dalam upaya meningkatkan kualitas industri pariwisata di Indonesia. Berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945, Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) berfungsi sebagai mitra strategis bagi pemerintah dalam menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan sektor pariwisata, serta memperjuangkan kepentingan para anggotanya baik di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam menjalankan fungsinya, PHRI memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Badan Pimpinan Pusat (BPP) di tingkat nasional, Badan Pimpinan Daerah (BPD) di tingkat provinsi, dan Badan Pimpinan Cabang (BPC) di tingkat kabupaten/kota. Organisasi ini berperan aktif dalam membina para anggotanya melalui berbagai program, seperti pelatihan, advokasi, serta peningkatan standar layanan di sektor perhotelan dan restoran. Selain itu, PHRI juga ikut berpartisipasi dalam meningkatkan daya saing industri pariwisata Indonesia dengan mengembangkan strategi promosi serta menjalin kemitraan dengan berbagai organisasi yang terlibat.

Pertumbuhan yang cepat dalam sektor pariwisata, keberadaan PHRI menjadi sangat penting dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing khususnya di bidang industri perhotelan dan restoran. Melalui pembaruan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang disahkan dalam Musyawarah Nasional, PHRI terus mengembangkan serta memperbaiki sistem dalam menghadapi tantangan global yang kompleks dan daya saing yang ketat. Oleh karena itu, peran dan kontribusi PHRI dalam pengembangan industri perhotelan dan restoran sangat di butuhkan guna menunjang keberhasilan dalam sektor pariwisata.

Perhimpunan Hotel & Restoran Indonesia (PHRI) yang dalam hubungan antar bangsa disebut Indonesia Hotel & Restaurant Association (IHRA). PHRI merupakan kelanjutan dari organisasi ITHA (Indonesia Tourist Hotel Association) yang didirikan pada tanggal 9 Februari 1969. Lambang / Logo PHRI adalah Kembang Melur Imajinatif berwarna biru, bertahukan huruf PHRI berwarna kuning emas. PHRI didirikan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya. PHRI berpusat di Ibukota Negara RI Kedaulatan organisasi yang berazaskan Pancasila sepenuhnya ada di tangan anggota dan dilaksanakan oleh Musyawarah Nasional (MUNAS).

PHRI memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan, menetapkan standar industri, serta melindungi kepentingan anggotanya. Sektor perhotelan sendiri berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, terutama dalam bidang pariwisata yang menjadi salah satu sumber pendapatan negara. Tidak hanya itu PHRI ini membantu pelatihan bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu hotel yang tergabung ke dalam bagian dari PHRI adalah Sangga Buana dimana hotel ini menjadi bagian dalam organisasi PHRI sejak tahun 2018 hingga saat ini, dengan bergabung nya hotel ini ke dalam PHRI diharapkan dapat menambah keuntungan serta memperbaiki sistem yang kurang maksimal. Hotel Sangga Buana adalah perusahaan perhotelan terkemuka yang terletak di kawasan Sejuk Cipanas, dengan lokasi sangat strategis yang terletak di tepi jalan akses Jakarta – Bandung (100km dari Jakarta, dan 85km dari Bandung), tepatnya di jalan. Raya Cipanas No. 4-6 Puncak, Cianjur Jawa Barat Indonesia.

Pada mulanya Sangga Buana hanya merupakan sepetak tanah milik perorangan yang mengusahakan sebuah Restoran dan Penginapan. Dari pemilik perusahaan inilah pertama kali diberi nama “Sangga Buana” yang berarti Menyangga Bumi, dengan harapan bahwa Sangga Buana dapat menampung dan melayani wisatawan baik nusantara maupun wisatawan mancanegara. Saat ini Hotel Sangga Buana dimiliki oleh Yayasan Danar Dana Swadarma yaitu yayasan yang beranggotakan para pensiunan pegawai Bank BNI dan dikelola oleh PT SWADHARMA SANGGA BUANA.

Hotel Sangga Buana memiliki fasilitas Bungalow yang terdiri dari 23 Bungalow, 87 kamar hotel, restaurant, kolam renang, kolam pancing, massage, playground, outbound dan fasilitas lainnya yang ditujukan untuk mengakomodir semua kebutuhan pengunjung sehingga kepuasan konsumen tercapai. Dengan portfolio ini pihak hotel terus berinovasi dan memberikan pelayanan terbaik, Hotel Sangga Buana adalah partner yang tepat untuk perjalanan bisnis atau liburan.

Di lingkungan kerja, karyawan kerap menghadapi beragam tuntutan yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Dua aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia yang kerap mendapat perhatian adalah beban kerja dan stres kerja. Tingginya beban kerja menjadi tantangan signifikan, terutama dalam industri perhotelan, seperti di Hotel Sangga Buana Resort, yang mengharuskan karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Jika karyawan diberikan tugas yang berlebihan tanpa dukungan yang cukup, mereka dapat mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas serta kualitas layanan hotel.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Dhania (Dhania, 2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain-lain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh.

Menurut Hayati (Hayati, 2023), stres kerja dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat absensi, dan mengurangi kualitas hasil kerja karyawan, terutama saat individu menghadapi tekanan psikologis yang terus-menerus tanpa adanya saluran pelepasan atau dukungan sosial yang memadai. Dalam lingkungan perusahaan jasa seperti hotel, stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak buruk terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen, yang pada akhirnya mempengaruhi citra dan loyalitas pelanggan terhadap hotel tersebut.

Darmasari (Darmasari, 2022) menjelaskan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja, kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, hingga tingkat stres yang dialami. Dalam kasus ini jika stres kerja tidak ditangani secara efektif, maka akan menimbulkan penurunan produktivitas tidak dapat dihindari.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami tentang bagaimana beban kerja serta stres dapat memengaruhi suatu kinerja karyawan itu sendiri, terutama di hotel seperti Sangga Buana. Dengan memahami hal ini, manajemen sumber daya manusia dapat menemukan cara yang tepat dan lebih baik untuk mendukung karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Bekerja di industri perhotelan bisa sangat menantang karena lingkungan yang dinamis dan penuh tuntutan. Jam kerja yang panjang, tekanan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, serta persaingan di tempat kerja sering kali menjadi penyebab utama stres. Jika tidak ditangani dengan baik, stres bisa membuat karyawan merasa lelah, kehilangan semangat, dan kurang produktif.

Selain beban dan stres kerja, gaji dan tunjangan sangat berperan penting dalam kesejahteraan serta kepuasan karyawan. Penghasilan yang layak dan bersaing bisa meningkatkan motivasi serta membantu mengurangi dampak dari tekanan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa gaji, bonus, dan fasilitas yang mereka terima sepadan dengan usaha yang diberikan, mereka akan lebih termotivasi, bersemangat dalam bekerja, dan lebih setia kepada perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Sangga Buana yang berlokasi di Jl. Raya Cipanas No.4 6, Kabupaten Cianjur Jawa Barat. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas karyawan di Hotel Sangga Buana. Jenis penelitian ini tergolong ke dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu:

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja terhadap variabel terikat:

Y = Produktivitas Karyawan

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sangga Buana, baik pegawai tetap maupun kontrak, yaitu sebanyak 47 orang. Karena jumlah total populasi yang tidak terlalu besar, maka peneliti menggunakan teknik total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Hotel Sangga Buana. Untuk mendapatkan data, peneliti membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan, baik yang tetap maupun yang

kontrak, dengan jumlah total 48 orang. Karena jumlah karyawannya tidak terlalu banyak, semua karyawan dijadikan responden menggunakan metode total sampling.

Setelah kuesioner dikumpulkan, peneliti memeriksa apakah pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dan dapat dipercaya. Jika kuesioner dinyatakan layak, data yang sudah terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dan rumus statistik, yaitu analisis regresi linier. Hal ini memiliki tujuan utama yaitu agar peneliti dapat mengetahui apakah ada keterkaitan antara beban kerja dan stres terhadap hasil kerja karyawan hotel sangga buana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap tingkat produktivitas karyawan (Y) di Hotel Sangkabuana. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis asosiatif. peneliti mengumpulkan Data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan hotel yang terlibat dengan jumlah 47 orang, mencakup seluruh pegawai tetap maupun tenaga kontrak, dengan menerapkan teknik total sampling. Berikut ini merupakan uraian hasil penelitian berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (x1)

Variabel	Indikator	Nilai Koefisien		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.746	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.2	0.663	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.3	0.603	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.4	0.685	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.5	0.035	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.6	0.363	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.7	0.746	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.8	0.685	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.9	0.386	0.288	Item Pernyataan Valid
	X1.10	0.517	0.288	Item Pernyataan Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan output uji validitas yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat variabel Beban Kerja diketahui bahwa instrumen per masing-masing indikator penelitian dinyatakan semua valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, dimana nilai r-tabel untuk jumlah sampel 47 adalah 0.288 sehingga kesimpulan dari hasil.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Nilai Koefisien		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
Stress Kerja (X2)	X2.1	0.366	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.2	0.608	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.3	0.630	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.4	0.580	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.5	0.549	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.6	0.542	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.7	0.377	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.8	0.497	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.9	0.432	0.288	Item Pernyataan Valid
	X2.10	0.559	0.288	Item Pernyataan Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan output uji validitas yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat variabel Stres Kerja diketahui bahwa instrumen per masing-masing indikator penelitian dinyatakan semua valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Variabel	Indikator	Nilai Koefisien		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
Produktivitas (Y)	Y1	0.800	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y2	0.734	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y3	0.715	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y4	0.659	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y5	0.754	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y6	0.789	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y7	0.717	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y8	0.712	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y9	0.590	0.288	Item Pernyataan Valid
	Y10	0.731	0.288	Item Pernyataan Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Sebelum menganalisis hubungan antar variabel, peneliti terlebih dahulu menguji apakah pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dan dapat dipercaya: Semua pertanyaan pada variabel beban kerja, stres kerja, dan produktivitas karyawan terbukti valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.288). Hasil reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.6, artinya pertanyaan dalam kuesioner bisa dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
X1	0.753	10	Reliabel ($\alpha > 0.60$)
X2	0.692	10	Reliabel ($\alpha > 0.60$)
Y	0.896	10	Reliabel ($\alpha > 0.60$)

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel (X1, X2, dan Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban kerja	47	20.00	48.00	42.8085	4.14749
Stres kerja	47	34.00	50.00	42.3617	3.81317
Produktivitas karyawan	47	30.00	50.00	37.4468	6.06059
Valid N (listwise)	47				

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Mayoritas karyawan mengalami beban kerja dan stres kerja yang tinggi, namun tingkat produktivitasnya hanya sedang. Ini menunjukkan bahwa meskipun tekanan kerja yang tinggi, karyawan masih bisa melakukan pekerjaannya secara produktif walaupun belum optimal.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikansinya $> 0,05$. Begitupun sebaliknya di katakana tidak normal jika nilai signifikansi nya $< 0,05$.

b) Uji kolmogrof

Tabel 6. Uji Kolmogrof

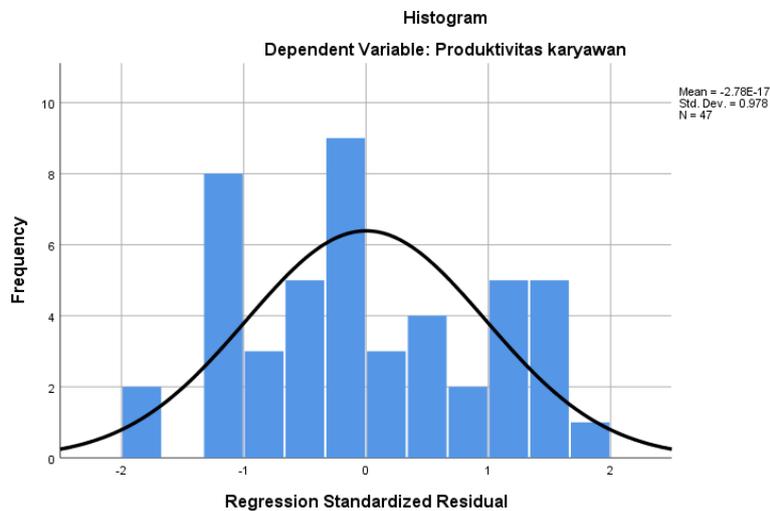
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.65954091
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.098
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil output SPSS memperoleh nilai signifikasi sebesar 0,200 yang berarti nilai distribusi $0,200 > 0,05$ maka nilai distribusi yang dihasilkan dinyatakan normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu melihat normal probability plot dan juga histogram. Adapun hasil uji normalitas berdasarkan histogram dan normal probability plot pada gambar dibawah ini:

Data distribusi dikatakan normal karena nilai $0,200 > 0,05$.

c) Histogram

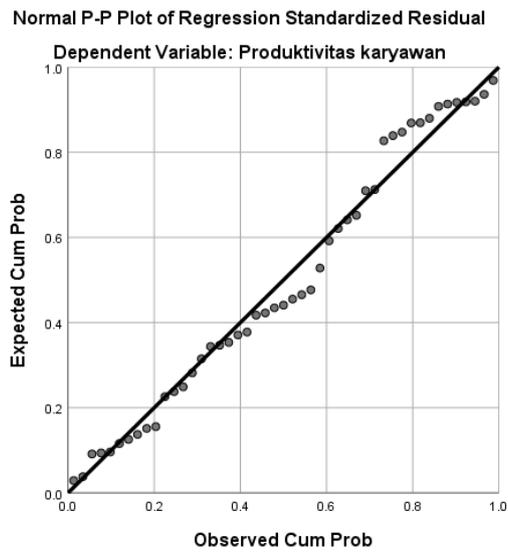


Gambar 1. Histogram

Dikatakan normal ketika histogram berbentuk lonceng.

histogram diatas, terlihat distribusi membentuk lonceng, hal ini secara subjektif peneliti dapat menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya normalitas dapat dilihat menggunakan kurva P-Plot berikut:

d) P plot



Gambar 2. P Plot

Berdasarkan Gambar diatas, terlihat bahwa sebaran data membentuk atau mengikuti garis linier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

e) Uji Multikolinieritas

Jika nilai VIF (Variance Infaltion Factor) < 10 dan tolerance value di atas > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

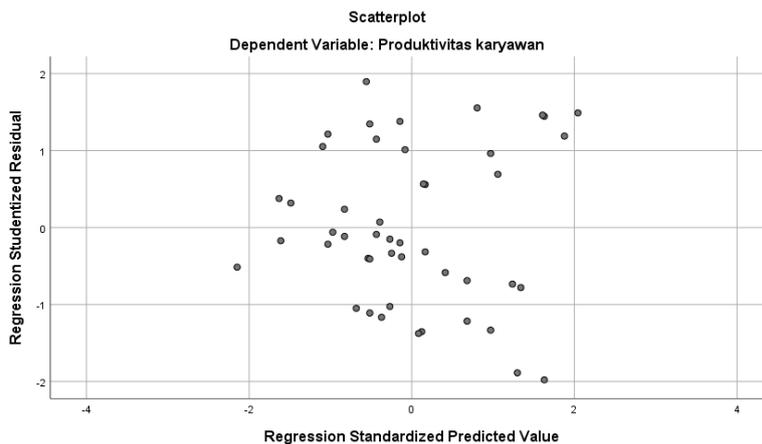
<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.237	11.251		2.332	.024		
	Beban kerja	-.314	.218	-.215	-1.439	.157	.890	1.124
	Stres kerja	.582	.237	.366	2.453	.018	.890	1.124

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan table 6 diketahui bahwa nilai VIF variabel beban kerja atau (X1) dan variable stress kerja atau (X2) adalah 1,124 < 10 dan nilai tolerance value 0,890 > 0,1maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

f) Uji Heteroskedistisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, titik penyebaran yang tidak membentuk pola bergelombang dan titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau model regresi baik dan dapat dipenuhi. data menyebar dan membentuk suatu pola tertentu maka dapat di katakan tidak terjadi heteroskedastisitas, selain itu data ini tidak menunjukkan pola tertentu, artinya data stabil.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka hal ini mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$= 26,237 + -0,314 + 0,582$$

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.237	11.251		2.332	.024		
	Beban kerja	-.314	.218	-.215	-1.439	.157	.890	1.124
	Stres kerja	.582	.237	.366	2.453	.018	.890	1.124

a. Dependent Variable: Produktifitas karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan Sig. lebih besar dari 0,05 yang artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas. diketahui bahwa nilai tolerance adalah 0.890 dan VIF adalah 26,237 Dari hasil ini dimana nilai tolerance lebih kecil dari 0,100 dan nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan nilai regresi tersebut terjadi mulikolonearitas antar variabel bebas dan tidak layak untuk dipakai.

Dalam table 7 nilai a sebesar 26,237 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel

beban kerja sebagai (X1) dan variabel stres kerja sebagai (X2) jika variabel independent tidak ada maka variabel produktivitas karyawan tidak mengalami perubahan.

B1 (nilai koefisiensi regresi x1) sebesar -0,314 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar -0,314, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stress kerja atau X2 maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,582, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

beban kerja yang sangat berat dapat menurunkan produktivitas karyawan itu sendiri, namun karena tidak signifikan, dapat disimpulkan bahwa tidak semua beban kerja berdampak negatif mungkin tergantung kemampuan masing-masing karyawan itu sendiri.

disamping itu variabel X2 atau Stres kerja ternyata memiliki pengaruh positif dan tingkat signifikan yang cukup tinggi terhadap produktivitas karyawan hotel sangga buana. Hal ini bisa dijelaskan karena stres dalam kadar tertentu (stres positif/eustress) justru bisa mendorong seseorang bekerja lebih fokus dan cepat menyelesaikan tugas.

g) Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358 ^a	.128	.088	5.78674
a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan				

Sumber : Hasil Output SPSS

R square = 0,128

Berdasarkan tabel 8 di pengaruhi nilai koefisien R square atau (R²) sebesar 0,128 atau 12,8% jadi dapat di simpulkan besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,128 (12,8%).

Artinya, 12,8% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja. dan sekitar 87,2% dipengaruhi oleh beberapa faktor atau variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Beban kerja dan stres kerja hanya sebagian kecil dari faktor yang memengaruhi produktivitas. Maka, perusahaan perlu memahami faktor faktor lainnya agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan secara optimal.

Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel beban kerja (X₁) memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan (Y), meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,157 (> 0,05) dan t-hitung -1,439 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,015. Artinya, bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu berdampak secara nyata terhadap penurunan produktivitas karyawan. Hal ini selaras dengan teori **Dhania (2010)** yang menyebutkan bahwa beban kerja fisik maupun mental dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan, namun tingkat dampaknya tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola beban tersebut. Beban kerja yang terlalu berat berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja. Namun, pada kasus Hotel Sangga Buana, tampaknya sebagian besar karyawan masih mampu menyesuaikan diri dengan beban

kerja yang diberikan, sehingga dampaknya terhadap produktivitas tidak terlalu signifikan. Temuan ini mendukung penelitian **Hasia et al. (2024)** yang menyatakan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi faktor dominan yang menurunkan produktivitas, karena banyak faktor lain yang juga mempengaruhi performa individu di lingkungan kerja jasa.

Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,018 ($< 0,05$) dan t-hitung 2,453 lebih besar dari t-tabel 2,015. Ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, justru ada kecenderungan produktivitas mereka meningkat. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep eustress atau stres positif, di mana stres dalam kadar tertentu justru dapat memotivasi individu untuk lebih fokus, cepat, dan produktif dalam menyelesaikan tugas. Pendapat ini sesuai dengan temuan **Hayati (2023)**, yang menyatakan bahwa stres kerja yang terkendali bisa meningkatkan motivasi dan konsentrasi karyawan di sektor jasa seperti hotel. Hasil ini memperlihatkan bahwa, meskipun stres sering dianggap negatif, dalam konteks tertentu seperti di lingkungan kerja Hotel Sangga Buana, stres justru menjadi pemicu untuk peningkatan kinerja.

Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,128 atau 12,8%. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan hanya mampu menjelaskan 12,8% variasi dalam produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 87,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji, serta kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja dan stres kerja memiliki peran, pengaruhnya tidak dominan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan seperti Hotel Sangga Buana perlu memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh lebih besar dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, seperti memperbaiki iklim kerja, meningkatkan komunikasi internal, dan memberikan apresiasi kepada karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian **Rhomadoni et al. (2024)** yang menekankan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya bergantung pada tekanan kerja, tetapi juga pada faktor lain dari internal perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut penelitian yang dilakukan di Hotel Sangga Buana, beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun pengaruhnya tidak signifikan karena perbedaan kemampuan dan sikap karyawan dapat mempengaruhi persepsi beban. Begitu pula dengan stres kerja yang berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas ketika berada di lingkungan yang penuh tantangan karena dapat meningkatkan fokus dan motivasi. Umumnya, beban kerja dan stres hanya meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 12,8%, namun ada beberapa faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, gaji, dan kepemimpinan juga turut berperan. Oleh karena itu, manajemen harus mengelola beban kerja dan stres dengan baik, serta mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Mahfud atas segala bantuan, dukungan, dan izin yang telah diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Berkat bimbingan dan kesempatan yang diberikan, penelitian ini dapat berjalan dengan lancar hingga terselesaikannya penulisan jurnal ini. Semoga kebaikan dan kontribusi Bapak menjadi amal jariyah yang bermanfaat.

DAFTAR REFERENSI

- About. (2025). PHRI Jawa barat <https://phrijabar.co.id/about>
- Adhitya Pratama Wisnuwardhana et al. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Aliansyah, H., & Hermawan, W. (2019). *PERAN SEKTOR PARIWISATA PADA PERTUMBUHAN EKONOMI KABUPATEN/KOTA DI JAWA BARAT* (Vol. 23, Nomor 1).
- Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 879–888. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3686>
- Bonse Aris Mandala Putr1, L. O. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi), 74–78.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index>
- Data. (2025). PHRI Cianjur <https://phricianjur.org/data.php>
- Dhini Rama Dhanita. (2010). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS): Vol. I* (Nomor 1).
- Kriswara, Y., Sanosra, A. M., Rozaid, Y., & MSi, S. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. YONTOMO SUKSES ABADI CABANG SIDOARJO*.
- Lintang Hayati Astrie. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI MASA PANDEMI COVID-19* (Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia, Penerj.). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI MASA PANDEMI COVID-19 DI UMKM KULINER KABUPATEN SLEMAN*, 1–216.
- Muhammad Rhomadoni1, E. D. P. M. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Jaya di Kabupaten Banyuwangi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Jaya di Kabupaten Banyuwangi), 1769–1781.
- Portofolio hotel sangga buana. (2025). Yayasan Danar Dana Swadharma https://www.ydds.or.id/portfolio_page/hotel-sangga-buana/
- Taupiq Zainul Mutaqin, Deri Apriadi. (2024). *Pengaruh Motivasi Usaha Dan Kemampuan Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi pada Pelaku UMKM Pedagang Daging dan Ayam Potong di Pasar Panorama Lembang)*, 51 – 68 .
- Tentang. (2025). Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia <https://phri.or.id/tentang.html>
- Tentang kami. (2025). Sangga Buana resort & Convention Hotel (<https://www.hotelsanggabuana.com/id/tentang-kami/>)
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Yasinta Farida Hasia 1), H. S. 2), I. W. 3). (2024a). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Resik di Surabaya*. 2(Pengaruh Beban

Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Resik di Surabaya), 15–22.

Yasinta Farida Hasia 1), H. S. 2), I. W. 3). (2024b). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Resik di Surabaya. *Soetomo Universitas Bisnis*, 2(Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Resik di Surabaya), 15–22.