

Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Aria Villas Seminyak Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Workload Influence on Employee Performance of Aria Villas Seminyak with Work Stress as a Variable Intervening

Luh Made Dian Setiti^{1*}, Wayan Arya Paramarta².

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani, Denpasar 80225, Indonesia

Article info: Research

DOI :
<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.4>

Kata kunci:

Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Keywords:

Workload, Work stress, Employee Performance

Article history:

Received : 10-05-2023

Revised : 16-05-2023

Accepted : 24-05-2023

*Koresponden email:
dian.stiti@gmail.com

Copyright (c) 2023 Luh Made Dian Setiti & Wayan Arya Paramarta



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Aria Villas Seminyak. Penelitian ini menggunakan semua populasi yang ada dikarenakan total dari karyawannya hanya 40 orang dan oleh sebab itu penelitian ini disebut penelitian populasi. Dari 40 karyawan hanya 32 responden yang mengembalikan kuesionernya. Penelitian ini menggunakan analisa *Smart PLS* versi 4.0.9. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Abstract

This study aims to determine how the influences of workload on employee performance with work stress as a variable intervening on employee of Aria Villas Seminyak. This study used all population because the total of employee only 40 people and this study called study on population. From 40 employee only 32 responses the questionnaire. The research data analyzed by *Smart PLS* version 4.0.9 program. The results of this study conclude that workload has a positive and significant effect on work stress, workload has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a negative and insignificant effect on employee performance and workload has a negative and insignificant effect on employee performance through work stress.

Kutipan: Setiti, L. M. D., & Paramarta, W. A. . (2023). Workload Influence on Employee Performance of Aria Villas Seminyak with Work Stress as a Variable Intervening. GREENOMIKA, 5(1), 39–51. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.4>

1. Pendahuluan

Sektor pariwisata khususnya yang bergerak dibidang akomodasi seperti villa, hotel maupun *guest house* pada umumnya sangat fokus pada pendapat atau ulasan dari tamu yang pernah menginap di tempat mereka. Karena mendapatkan banyak ulasan baik akan menjadi nilai penting untuk membuat para tamu mancanegara maupun domestik berdatangan ke tempat tersebut dan tentunya hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Dimana tujuan dari hampir semua perusahaan adalah keuntungan Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya agar bisa memenuhi ekspektasi dari tamu yang menginap. Kompeten atau tidaknya bisa dilihat dari beberapa faktor yakni salah satunya adalah kinerja dari sumber daya manusianya. Menurut Sulaksono (2015:91) Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan

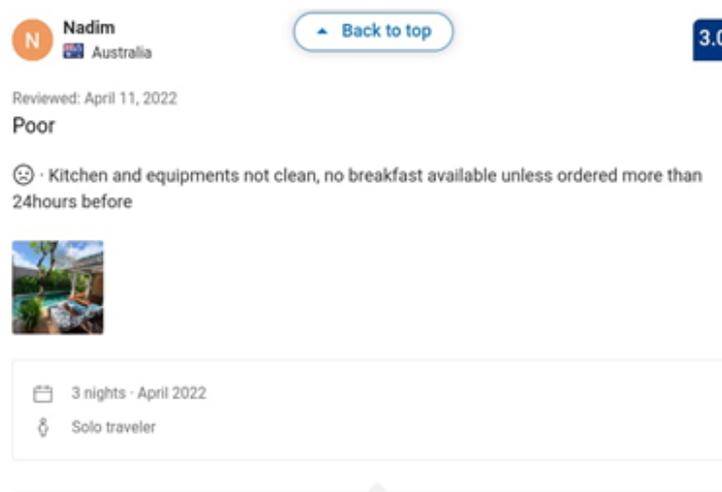
tanggung jawab yang diberikan kepada mereka maka kinerja mereka adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja mereka sendiri.

Sulaksono (Sulaksono, 2015) bahwa sumber daya manusia adalah pemain aktif yang membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Para pelaku dalam organisasi harus melakukan upaya ekstra untuk tampil dengan sukses agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Harapan perusahaan untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkinerja sesuai standar perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusianya dibebankan tanggung jawab kerja yang sesuai, tidak terlalu banyak maupun sedikit. Menurut Nabawi (2019) Beban kerja adalah cara seseorang menyelesaikan tugas suatu posisi atau serangkaian peran yang dilakukan secara teratur dalam jumlah waktu yang telah ditentukan, yang berkaitan dengan indikatornya. Beban kerja adalah sebuah kegiatan yang menuntut kompetensi dan harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu baik secara fisik maupun mental (Dhania, 2010). Beban kerja yang terlalu berlebih biasanya memicu stres kerja dari sumber daya manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Yuli Asih (2018) mengemukakan bahwa seseorang mengalami stres apabila ada ketidak seimbangan antara sumber daya manusia yang tersedia dan kebutuhan perusahaan, semakin besar perbedaannya, semakin besar ketegangan yang mereka rasakan. Arwin dkk, juga mengemukakan (2019) bahwa stress adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pola mental dan kesehatan fisik seseorang. Kemampuan seseorang untuk mengelola lingkungannya dapat terancam oleh stres yang berlebih. Orang yang sedang stres mungkin menjadi tegang dan khawatir secara terus-menerus. Stress kerja yang berlebih mapun beban kerja yang melebihi kapasitas sumber daya manusia bisa menyebabkan penurunan hasil kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

Pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Mardiani & Dudija (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Namun hasil berbeda dikemukakan oleh Sari dkk,(2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada stress kerja. Penelitian dari Muhamad (2021) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Meliana&Purwanto (2022) juga mengemukakan bahwa stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui stress kerja. Melengkapi yang lainnya penelitian oleh Nur Laili (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Lima dari penelitian sebelumnya tidak ada satupun yang membahas ataupun berfokus pada industri perhotelan maupun pariwisata, oleh karena itu penulis tertarik mengangkat topik atau variabel yang berhubungan dengan dunia perhotelan yang juga kebetulan tempat penelitiannya adalah di Bali. Bali yang terkenal akan pariwisatanya yang tersohor dan mendunia maka patut rasanya diperhitungkan untuk diteliti.

lebih lanjut perihal kelanjutan denyut perkembangan pariwisatanya apalagi setelah diterpa peristiwa pandemi COVID-19. Penelitian ini berfokus mengangkat fenomena yang terjadi setelah pemerintah membuka *border international* pada awal Maret 2022 yang menjadi titik balik industri pariwisata di Bali setelah ditutup dua tahun lamanya, tepatnya awal Maret 2020. Nyatanya dua tahun istirahat menyebabkan beberapa masalah khususnya pada industri perhotelan maupun penginapan. Untuk penelitian ini penulis mengambil satu contoh permasalahan yang dialami Aria Villas Seminyak. Permasalahan di Aria Villas Seminyak salah satunya adalah banyaknya tamu yang mengeluh di situs online. Keluhan yang pada akhirnya menjadi ulasan buruk pada laman online yang akan berakibat pada keputusan tamu yang akan menginap di Aria Villas Seminyak, dikarenakan bagi hotel maupun villa banyak ulasan buruk di situs online akan menurunkan niat tamu untuk menginap di tempat yang banyak ulasan buruk dari tamu sebelumnya.

Mendapatkan banyak ulasan yang buruk di laman *Online Travel Agent* yang biasa disingkat OTA dan juga situs online lainnya seperti Trip Advisor. Membuat Aria Villas Seminyak yang terletak di Jalan Cendrawasih, Petitenget, Kerobokan kelod, Badung. Dengan jumlah villa sebanyak 19 unit dan mempunyai fasilitas yang bisa dibilang cukup lengkap seperti kolam renang pribadi, restaurant dan kamar yang luas. Menelaah kembali kinerja karyawannya yang mendapatkan ulasan buruk yang cukup banyak pasca dibukanya *border international* oleh pemerintah di awal Maret 2022. Berikut salah satu contoh ulasan tamu yang mengeluhkan kinerja karyawan Aria Villas Seminyak:



Gambar. 1. Salah Satu Ulasan Tamu
Sumber : OTA Booking.com Aria Villas Seminyak

Banyak ulasan kurang baik membuat perusahaan berasumsi bahwa kemungkinan penyebabnya adalah dikarenakan jumlah karyawan yang terbatas dikarenakan perusahaan belum memanggil karyawan yang dirumahkan akibat COVID-19. Oleh karena itu perusahaan memutuskan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dari aspek beban kerja dan stress kerja. Dengan itu perlu dilakukan pembahasan beban kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Aria Villas Seminyak dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

1.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1. Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah pandangan karyawan dan tugas yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu, serta tindakan yang diambil untuk mengatasi masalah di tempat kerja. Sujarwanto (2016) dan Putri & Pujiyanto (2023) beban kerja merupakan unit organisasi atau pemegang pekerjaan atau kumpulan tugas yang harus karyawan lakukan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

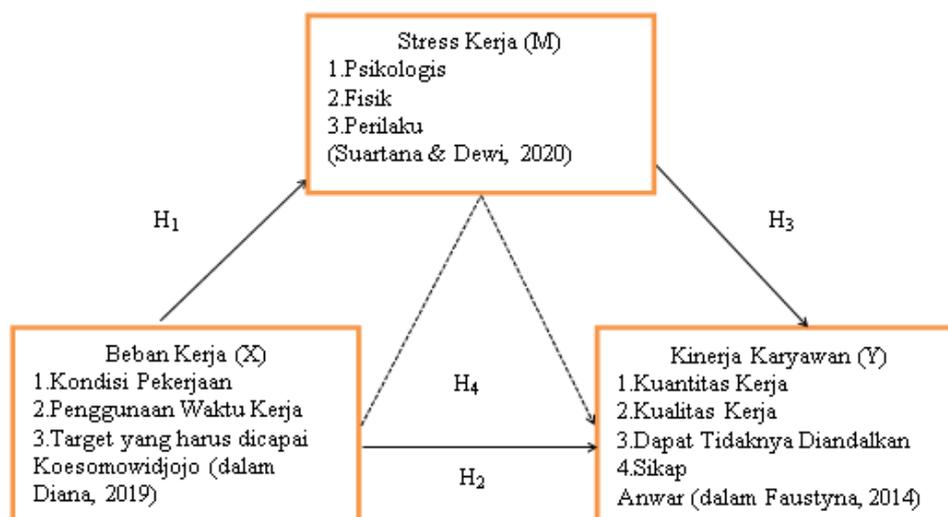
1.1.2. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Zebua, 2020) kemampuan dan minat seorang pekerja, kapasitas dan penerimaan penjelasan delegasi tugas dan peran, dan besarnya motivasi seorang pekerja adalah tiga aspek penting yang bersama-sama membentuk kinerja. Semakin besar dan tinggi unsur tersebut maka semakin baik kinerja karyawannya. Menurut Fauzi dkk (2020) prestasi atau kinerja tenaga kerja adalah hasil yang dicapai seseorang, baik berupa barang, produk maupun jasa, dan biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan. Kinerja menunjukkan pemahaman individu terhadap posisinya. Kinerja meningkat ketika kualitas dan kuantitas nya meningkat.

1.1.3. Stress Kerja

Menurut Handoko dalam Simbolon (2021:18) stres adalah ketidakmampuan untuk mengelola tantangan terhadap diri, mental, fisik dan emosional, yang terkadang dapat berdampak pada kesehatan fisik. Ditambahkan oleh Simbolon (Simbolon, 2021) stres adalah hasil bagaimana kita menafsirkan peristiwa pada lingkungan sekitar kita dan bagaimana pengaruhnya terhadap keadaan pikiran kita. Kapasitas seorang karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya akan terhambat jika mereka menaggung stres yang melebihi kapasitas.

Untuk menjawab tujuan penelitian, maka disajikan gambar 2 sebagai kerangka penelitian dan hipotesis penelitian:



Gambar. 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan Aria Villas Seminyak;
2. Pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Aria Villas Seminyak;
3. Pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Aria Villas Seminyak;
4. Pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan Aria Villas Seminyak.

2. Metode

Adapun subyek dari penelitian ini adalah Beban Kerja sebagai (X), Kinerja Karyawan sebagai (Y) dan Stress Kerja sebagai (M). Dan untuk obyek nya adalah Kinerja Karyawan Aria Villas Seminyak. Sedangkan untuk jenis data menggunakan jenis data kuantitatif asosiatif dan untuk sumber data nya menggunakan sumber data primer dan sekunder. Populasi dan sampel diambil dari keseluruhan karyawan Aria Villas Seminyak yang berjumlah 40 orang. Arikunto dalam Telaumbanua (2017) mengemukakan bahwa dikarenakan jumlah responden kurang dari seratus orang maka seluruh sampel diambil semua sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup dan menggunakan pengukuran skala likert. Teknik observasi dilakukan secara langsung oleh penulis di Aria Villas Seminyak dan untuk teknik dokumentasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung.

Teknik analisis yang digunakan dibagi menjadi tiga tahap yakni yang pertama adalah uji Outer Model (model pengukuran) atau sering disebut uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji Inner Model (model struktural) atau uji CMB (*common method bias*) atau uji Multikolinier dan uji hipotesis. Dan yang ketiga adalah Goodness of Fit (evaluasi kebaikan dan kecocokan model) untuk memastikan nilai dari R^2 , Q^2 , SRMR (standardized root mean square residual), PLS Predict dan terakhir Robustness Check yang meliputi uji nonlinearity, endogeneity dan heterogeneity. Dengan menggunakan sistem *Smart PLS 4.0*. *Smart PLS* dirasa pas digunakan dalam penelitian ini dikarenakan terbatasnya jumlah populasi yang ada meskipun *smart pls* juga bisa digunakan untuk jumlah populasi yang besar. Seperti yang diutarakan dalam penelitian terbaru Hair *et al* (2019). Uji *Outer model* untuk mengukur validitas dan reliabilitas dengan melihat hasil dari *composite reliability* nya lebih dari 0,7 maka akan dianggap reliable dan hasil AVE (*average variance extracted*) lebih dari 0,5 maka akan dianggap valid. Sedangkan uji Inner model dapat diukur dengan melihat hasil dari nilai VIF, dikatakan tidak ada bias atau multikolinier apabila nilai inner VIF kurang dari 5. Selanjutnya dilakukan prosedur *bootstrapping* untuk melihat hasil *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*.

Hasil *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects* yang perlu diperhatikan adalah hasil dari *Original sample*, *t-statistic* dan *P Values*. Dikatakan hipotesis diterima jika *P Values* nya dibawah 0,05 dengan *t-statistic* nya diatas 1,96 dan hasil dari *original sample* adalah positif maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti signifikan. Terakhir Goodness of Fit atau evaluasi kebaikan dan kecocokan model dilihat dari nilai R^2 nya, menurut Chin (1998) (0.19 rendah, 0.33 moderat, 0.67 tinggi). Selanjutnya dilihat dari nilai Q^2 (0 rendah, 0.25 moderat, 0.50 tinggi) Hair et al (Hair et al., 2019). Dilanjutkan dengan nilai SRMR, jika dibawah 0.08 menunjukkan bahwa model yang digunakan adalah cocok atau fit. Yang juga harus disampaikan adalah hasil dari PLS Predict, bila seluruh item nilai endogen RMSE (root mean square error) dan MAE (mean absolute error) dari aplikasi model PLS nilainya lebih rendah dari hasil RMSE dan MAE model LM/Regresi Linier maka mempunyai kekuatan prediksi tinggi. Jika hanya sebagian item nilai endogen RMSE dan MAE dari PLS lebih rendah daripada nilai RMSE dan MAE dari LM maka kekuatan prediksinya medium. Yang terakhir adalah Robustness Check yang dimulai dari uji nonlinearity yang dilihat dari nilai p-value dalam pengujian bentuk kuadrat dan uji Ramsey's, bila nilai p-value nya tidak signifikan atau diatas 0.05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Dilanjutkan dengan uji endogeneity dengan Gaussian Copula Approach, apabila nilai p-value nya lebih dari 0.05 maka tidak ada permasalahan endogeneity. Selanjutnya atau yang terakhir adalah uji heterogeneity adalah untuk membuktikan sampel yang kita gunakan berasal dari berapa segmen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

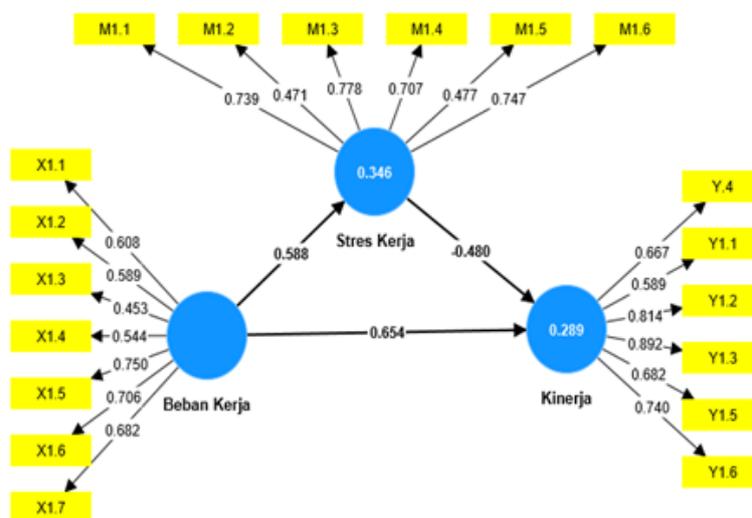
Total responden yang berpartisipasi sebanyak 32 orang dari total 40 orang karyawan. Responden yang berpartisipasi dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 65,6% dan responden perempuan sebanyak 34,4% dengan lama bekerja diatas 5 tahun sebanyak 59,4%, diatas 1 tahun sebanyak 15,6% dan dibawah 1 tahun sebanyak 25%. Tahap pengujian awal dimulai dengan menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Untuk menguji validitas kuesioner bisa dilihat dari hasil *Pearson Correlations* dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Ada dua hasil signifikansi yaitu dengan lambang ** (bintang 2) maka hasil tersebut signifikan di level 0,01 sedangkan dengan lambang * (bintang 1) maka hasil tersebut signifikan di level 0,05. Sedangkan untuk menguji reliabilitas kuesioner bisa dilihat dari hasil *Alpha Cronbac'h*. Hasil *alpha cronbac'h* diatas 0,60 s/d 0,80 dianggap reliable dan jika diatas 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat reliabel.

Tabel. 1. Hasil Output Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

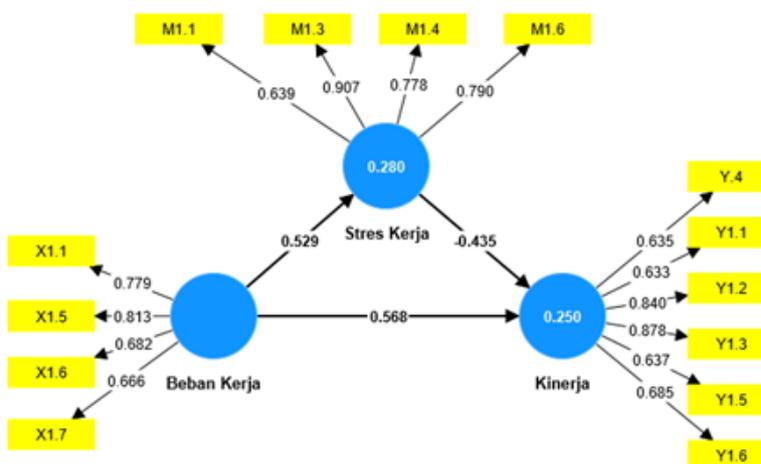
| No | Variabel | Butir Instrumen | Pearson Correlations | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|----|-----------------|-----------------|----------------------|------------------|------------------|
| 1 | Beban Kerja (X) | X1 | 0,543** | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | X2 | 0,361* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | X3 | 0,437* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | X4 | 0,595** | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | X5 | 0,632** | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | X6 | 0,499** | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | X7 | 0,511** | 0,760 | Valid & Reliabel |
| 2 | Stres Kerja (M) | M1 | 0,555** | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | M2 | 0,417* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | M3 | 0,401* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | M4 | 0,376* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | M5 | 0,378* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | M6 | 0,403* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| 3 | Kinerja (Y) | Y1 | 0,383* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | Y2 | 0,549** | 0,760 | Valid & Reliabel |

| No | Variabel | Butir Instrumen | Pearson Correlations | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|----|----------|-----------------|----------------------|------------------|------------------|
| | | Y3 | 0,598** | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | Y4 | 0,351* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | Y5 | 0,441* | 0,760 | Valid & Reliabel |
| | | Y6 | 0,471** | 0,760 | Valid & Reliabel |

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner yang didapat adalah valid dan reliabel. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas dengan sistem *smart PLS 4.0*. Uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan uji outer model dengan melihat hasil dari *construct reliability and validity*, yang berfokus pada nilai *alpha cronbac'h*, *rho_a*, *composite reliability* dan *AVE (average variance extracted)*. Sebelum mencari nilai *construct reliability and validity* wajib untuk memastikan nilai dari *cross loading* nya diatas 0,6 agar hasilnya sesuai dengan standar nilai yang sudah ditentukan (Chin, 1998). Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data pertama yang nyatanya ada 5 angka *cross loading* dibawah 0,6 yakni nilai X3, M2, M5, X4 dan X2, maka dilakukan iterasi guna menyelesaikan masalah dengan melakukan pengulangan di dalam fungsi tersebut. Pada pengolahan kedua setelah dilakukan iterasi nilai *cross loading* sudah diatas 0,6 secara keseluruhan.



Gambar. 3. Hasil cross loading sebelum iterasi



Gambar. 4. Hasil cross loading setelah dilakukan iterasi

Setelah memastikan nilai *cross loading* nya diatas 0,6 maka selanjutnya dapat dilihat nilai dari *construct reliability and validity* nya. Dinyatakan valid jika nilai *AVE* nya diatas 0,5 dan dinyatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbac'h*, *rho_a*, *composite reliability* diatas 0,7.

Tabel. 2. Hasil *construct reliability and validity*.

| Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability | AVE |
|-------------|------------------|-------------------------------|-----------------------|-------|
| Beban Kerja | 0.721 | 0.740 | 0.826 | 0.545 |
| Kinerja | 0.838 | 0.856 | 0.867 | 0.526 |
| Stres Kerja | 0.789 | 0.819 | 0.863 | 0.615 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari AVE diatas 0,5 dan *alpha cronbac'h*, *rho_a*, *composite reliability* diatas 0,7 maka bisa disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini valid dan reliabel. Dilanjutkan dengan uji inner model dengan melihat hasil VIF nya, jika hasil dari inner VIF kurang dari 5 maka tidak ada multikolinier atau bias antar variabel yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja.

Tabel. 3. Hasil *inner VIF*

| | Kinerja | Stres Kerja |
|-------------|---------|-------------|
| Beban Kerja | 1.384 | 1.000 |
| Kinerja | | |
| Stres Kerja | 1.384 | |

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa tidak adanya bias atau multikolinier. Setelah dipastikan bahwa model variabel yang digunakan bebas dari bias maka langkah selanjutnya bisa dilakukan uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* untuk melihat hasil *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects* nya.

Tabel. 4. Hasil *Path Coefficient*

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja -> Kinerja | 0.568 | 0.605 | 0.285 | 1.995 | 0.047 |
| Beban Kerja -> Stres Kerja | 0.529 | 0.531 | 0.221 | 2.387 | 0.017 |
| Stres Kerja -> Kinerja | -0.435 | -0.404 | 0.306 | 1.423 | 0.155 |
| Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja | -0.230 | -0.235 | 0.212 | 1.084 | 0.279 |

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- H1 : Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja karyawan Aria Villas Seminyak terbukti positif dan signifikan;
- H2 : Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan Aria Villas Seminyak ternyata positif dan signifikan;
- H3 : Semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan Aria Villas Seminyak terbukti negative dan tidak signifikan;
- H4 : Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan melalui stress kerja pada karyawan Aria Villas Seminyak terbukti negative dan tidak signifikan.

Signifikan atau tidak nya dapat dilihat dari hasil *P Values* dan *T statistic* nya. Bila *P Values* nya dibawah 0,05 dan *T statistic* nya lebih besar dari 1,96 maka disimpulkan signifikan. Untuk hasil positif dan negatif nya dapat dilihat dari nilai koefisien nya atau *original sample* nya. Tahap terakhir dilakukan evaluasi kebaikan dan kecocokan model, yang dimulai dari melihat hasil *R square*.

Tabel. 6. Hasil *R-square*

| | R-square | R-square adjusted |
|-------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja | 0.274 | 0.224 |
| Stres Kerja | 0.278 | 0.254 |

Untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas atau eksogen terhadap endogen bisa dilihat dari hasil tabel diatas. Menurut Chin (Chin, 1998) nilai intrepetasi R square adalah 0.19 (pengaruh rendah), 0.33 (pengaruh moderat), 0.66 (pengaruh tinggi). Kontribusi beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 0,278 atau sebesar 27.8% (pengaruh rendah) beban kerja mempengaruhi stress kerja, selanjutnya kontribusi beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,274 atau 27.4% (pengaruh rendah) beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel. 7. Hasil *Q-square*

| | SSO | SSE | Q² (=1-SSE/SSO) |
|-------------|------------|------------|-----------------------------------|
| Beban Kerja | 128.000 | 128.000 | 0.000 |
| Kinerja | 160.000 | 150.149 | 0.062 |
| Stres Kerja | 128.000 | 112.266 | 0.123 |

Q square menjabarkan ukuran prediksi atau seberapa baik perubahan setiap variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. Nilai > 0 mempunyai prediksi relevance namun menurut Hair (Hair et al., 2019) nilai interpretasi untuk Q² adalah 0 (pengaruh rendah), 0.25 (pengaruh moderat), 0.50 (pengaruh tinggi). Jika dilihat dari hasil tabel 7 maka dapat disimpulkan bahwa nilai q square variabel kinerja adalah 0.062 > 0 (prediksi rendah) dan stress kerja 0.123 > 0 (prediksi rendah). Maka dapat disimpulkan bahwa prediksi yang dimiliki oleh kedua variabel tersebut adalah prediksi relevance yang rendah.

Tabel. 8. Hasil SRMR

| | Saturated model | Estimated model |
|------|------------------------|------------------------|
| SRMR | 0.116 | 0.116 |

SRMR (*standardized root mean square residual*) merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yakni perbedaan antara matrik korelasi data dan matrik korelasi taksiran model. Dikatakan jika nilai SRMR dibawah 0.10 menunjukkan model fit atau cocok. Dari hasil tabel 8 dapat dijelaskan bahwa dengan nilai 0.116 atau diatas 0.10 maka ukuran dari model yang dipakai adalah tidak fit atau kurang dapat diterjemahankan dengan data empiris.

Tabel. 9. Hasil PLS Predict

| Item Pengukuran | PLS-SEM_RMSE | PLS-SEM_MAE | LM_RMSE | LM_MAE |
|------------------------|---------------------|--------------------|----------------|---------------|
| Y1.4 | 0.621 | 0.395 | 0.717 | 0.458 |
| Y1.1 | 0.518 | 0.416 | 0.529 | 0.437 |
| Y1.2 | 0.475 | 0.332 | 0.507 | 0.367 |
| Y1.3 | 0.741 | 0.613 | 0.764 | 0.605 |
| Y1.5 | 0.794 | 0.529 | 0.806 | 0.581 |
| Y1.6 | 0.743 | 0.498 | 0.801 | 0.566 |
| M1.1 | 0.748 | 0.604 | 0.811 | 0.652 |
| M1.3 | 0.638 | 0.527 | 0.680 | 0.520 |
| M1.4 | 0.715 | 0.589 | 0.767 | 0.629 |
| M1.6 | 0.801 | 0.656 | 0.908 | 0.716 |

PLS predict adalah bentuk validasi model untuk menunjukkan seberapa baik kekuatan uji prediksi PLS. Untuk menunjukkan baik atau tidaknya maka perlu adanya perbandingan oleh sebab itu digunakan model regresi linier (LM) sebagai pebanding. Model PLS dikatakan mempunyai prediksi yang baik jika nilai RMSE dan MAE lebih rendah dibanding regresi linier. Disebutkan bila semua nilai RMSE dan MAE dari PLS lebih rendah dari nilai LM maka model PLS yang diajukan memiliki kekuatan prediksi tinggi. Dan apabila ada beberapa atau sebagian memiliki nilai lebih tinggi dari nilai regresi linier maka kekuatan model PLS yang diajukan memiliki kekuatan prediksi medium. Dari tabel 9 ada dua nilai PLS MAE lebih tinggi dari nilai LM MAE yaitu pada Y1.3 dan M1.3, maka dapat disimpulkan bahwa model PLS yang diajukan memiliki kekuatan prediksi medium. Selanjutnya untuk menguji ketahanan model PLS, maka dilakukan uji *Robustness Check*, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 10. Uji Linieritas

| Uji Linieritas | Path Coefficient | p-value | p-value uji Ramsey Reset Test |
|---|------------------|---------|-------------------------------|
| QE (Beban Kerja x Beban Kerja) -> Stres Kerja | -0.062 | 0.724 | 0.5218 |
| QE (Beban Kerja x Beban Kerja) -> Kinerja | 0.321 | 0.212 | 0.2746 |
| QE (Stres Kerja x Stres Kerja) -> Kinerja | -0.189 | 0.503 | 0.2746 |

Potensi terjadinya non linier antara variabel sangat memungkinkan terjadi oleh karena diperlukan untuk memeriksa nilai Ramsey's Reset Test dengan aplikasi eviews dan nilai p-value efek kuadratnya dari aplikasi smart PLS. Dari hasil tabel 10 bisa dapat dijelaskan bahwa semua nilai p-value dari quadrant effect dan Ramsey's Reset diatas 0.05 atau tidak signifikan maka hubungan antar variabel bersifat linier atau efek linieritas model terpenuhi.

Tabel.11. Uji Endogeneity

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ((O/STDEV)) | P values |
|---------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| GC (Beban Kerja) -> Stres Kerja | -0.318 | -0.378 | 0.912 | 0.349 | 0.727 |
| GC (Beban Kerja) -> Kinerja | 1.331 | 0.724 | 0.974 | 1.366 | 0.172 |
| GC (Stres Kerja) -> Kinerja | 0.227 | 0.241 | 0.901 | 0.252 | 0.801 |
| GC (Beban Kerja) -> Kinerja | 1.331 | 0.724 | 0.974 | 1.366 | 0.172 |
| GC (Beban Kerja) -> Stres Kerja | -0.318 | -0.378 | 0.912 | 0.349 | 0.727 |
| GC (Beban Kerja) -> Kinerja | 1.352 | 0.734 | 1.044 | 1.295 | 0.195 |
| GC (Beban Kerja) -> Stres Kerja | -0.318 | -0.378 | 0.912 | 0.349 | 0.727 |
| GC (Stres Kerja) -> Kinerja | -0.16 | -0.072 | 0.907 | 0.177 | 0.860 |

Uji endogeneity dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel eksogen dengan error/residual ataupun adanya variabel lain yang tidak masuk dalam model namun mempengaruhi variabel eksogen tetapi tidak ada hubungannya dengan variabel endogen. Nilai endogeneity dapat dilihat dari hasil analisis Gaussian copula approach. Dikatakan jika nilai p-value dari GC (Gaussian copula) diatas 0.05 maka disimpulkan bahwa tidak ada masalah endogeneity. Dari tabel 11 dapat dijelaskan bahwa semua nilai p-value nya diatas 0.05 maka tidak ada masalah endogeneity pada variabel eksogen yang digunakan.

Tabel.12. Uji Heterogeneity (FIMIX PLS)

| | | |
|---|---------|---------|
| AIC (Akaike's information criterion) | 171.912 | 163.411 |
| AIC3 (modified AIC with Factor 3) | 176.912 | 174.411 |
| AIC4 (modified AIC with Factor 4) | 181.912 | 185.411 |
| BIC (Bayesian information criterion) | 179.241 | 179.535 |
| CAIC (consistent AIC) | 184.241 | 190.535 |
| HQ (Hannan-Quinn criterion) | 174.341 | 168.756 |
| MDL5 (minimum description length with factor 5) | 248.556 | 332.027 |
| LnL (LogLikelihood) | -80.956 | -70.706 |
| EN (normed entropy statistic) | 0 | 0.848 |
| NFI (non-fuzzy index) | 0 | 0.867 |
| NEC (normalized entropy criterion) | 0 | 4.858 |

Uji heterogeneity dilakukan untuk memastikan apakah sampel yang dipakai ada berapa segmen. Dikatakan jika kita melakukan penelitian segmen nya harus berasal dari satu segmen yang sama untuk menyimpulkan sesuatu. Dalam penelitian ini sampel nya berjumlah 32 jadi cukup di lihat dua segmen saja. Dari tabel 12 dapat dijelaskan bahwa nilai AIC3 dan HQ segmen 2 lebih rendah daripada segmen 1 sedangkan untuk nilai AIC4, BIC, CAIC segmen 1 lebih rendah daripada segmen 2 dan terakhir dilihat dari nilai EN yakni 0.848 atau diatas 0.50 yang menandakan adanya heterogenitas pada penelitian ini.

Untuk memastikan besaran segmen bisa dilihat dari nilai segment size yang menunjukkan bahwa segmen 1 berukuran (0.798 atau $0,80 \times 32 = 26$ responden) dan segmen 2 berukuran (0.202 atau $0,20 \times 32 = 6$ responden). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ada indikasi heterogeneity. Kemungkinan segmen pertama adalah karyawan yang merasa bahwa kinerja tidak terlalu dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja dan segmen kedua adalah karyawan yang merasa bahwa beban kerja dan stres kerja memang berpengaruh dengan kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil hipotesis yang menerangkan bahwa H2 ditolak dan H3 dan H4 negatif tetapi tidak signifikan.

3.2. Pembahasan

Dari hasil olahan data diatas dapat dijabarkan bahwa setelah dilakukannya proses pengambilan kuesioner yang dilakukan secara daring kepada karyawan Aria Villas Seminyak yang berjumlah 40 orang namun nyatanya hanya 32 orang atau responden yang mengembalikan kuesioner yang disebar. Setelah didapatkan data dilanjutkan dengan tabulasi dan proses analisa dibantu dengan bantuan aplikasi Smart PLS, SPSS dan EvIEWS. Dalam proses analisa menggunakan tiga teknik analisa yakni uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis dan evaluasi kecocokan dan kebaikan model. Pada hasil uji validitas dan reliabilitas mendapatkan nilai yang valid dan reliabel namun nilai tersebut didapat setelah dilakukannya iterasi pada nilai cross loading. Proses kedua adalah uji multikoliner yang dilihat dari nilai VIF yang menunjukkan hasil tidak adanya bias atau multikolinier pada model yang digunakan.

Uji hipotesis dengan hasil H1 diterima, H2 ditolak, H3 dan H4 diterima tetapi tidak signifikan. Pada H2 yang ditolak bisa dipahami dikarenakan dari observasi yang dilakukan oleh penulis di Aria Villas Seminyak, pada dunia perhotelan bekerja dengan target waktu yang pendek sudah terbiasa dilakukan oleh karyawannya dan para karyawan tersebut merasa tidak keberatan itu dikarenakan mereka merasa pekerjaan tersebut memang tanggung jawab mereka. Contoh yang biasa terjadi adalah di departemen *housekeeping* (team pembersih kamar dan area) sudah menjadi standar di hampir seluruh hotel maupun villa bahwa waktu tamu untuk meninggalkan villa adalah paling lambat di jam 12 siang dan waktu tamu yang akan datang untuk menginap adalah paling cepat dari jam 2 siang, yang akhirnya tersisa hanya 2 jam untuk membersihkan semua area kamar. Dengan jumlah 19 villas yang ada di Aria Villas Seminyak biasanya per-harinya di hari normal rata-rata tamu yang datang untuk menginap bisa paling sedikit 4 villa atau bahkan lebih dengan estimasi pembersihan 45 menit paling cepat untuk 1 villa dengan karyawan yang tersedia 4 orang. Hal tersebut juga biasa terjadi di area departemen lainnya seperti di dapur, bagian pelayanan pembawa makanan, pelayanan depan

atau receptionist. Keadaan pekerjaan yang memang mengharuskan para karyawan untuk bekerja cepat dan tanggap yang juga kemungkinan membuat H3 dan H4 diterima walaupun tidak signifikan dikarenakan terdapat tekanan pekerjaan tapi para karyawan sepertinya tidak terlalu mempermasalahkannya.

Selanjutnya dilakukan uji Goodness of Fit atau evaluasi kecocokan dan kebaikan model dengan melihat nilai R square dan Q square nya. Untuk hasil R square mendapatkan hasil pengaruh rendah untuk besaran pengaruh variabel endogen kepada eksogen sedangkan untuk hasil Q square mendapatkan hasil yang relevance dengan pengaruh yang rendah yang berarti mempunyai kekuatan prediksi rendah untuk variabel eksogen ke endogen. Hasil R dan Q square yang rendah kemungkinan ada variabel lain yang lebih kuat yang tidak disertakan pada penelitian ini mempengaruhi kinerja sepertimisalnya motivasi, kompensasi dan lainnya. Dilanjutkan dengan uji SRMR atau ukuran kecocokan model yang mendapatkan hasil 0.116 atau diatas 0.10 yang artinya ukuran model yang digunakan tidak cocok atau tidak fit. Hasil tersebut dikarenakan jumlah sampel yang sedikit dan dilakukannya sedikit iterasi pada proses uji validitas dan reliabilitas hal yang sama dikemukakan pada penelitian Yew *et al* (2022).

Selanjutnya yang wajib dilaporkan dalam evaluasi kecocokan dan kebaikan adalah PLS predict yang menjabarkan seberapa baik uji prediksi PLS dengan cara membandingkan dengan uji regresi linier atau LM. Dari hasil yang didapat ada 2 nilai dari PLS lebih tinggi dari hasil LM yang akhirnya dapat disimpulkan bahwa model prediksi PLS yang diajukan memiliki prediksi medium atau cukup baik. Terakhir adalah nilai *Robustness Check* yang dilihat dari uji linieritas, endogeneity dan hetegoreneity. Untuk hasil linieritas didapatkan hasil bahwa efek linieritas model terpenuhi, begitu juga untuk uji endogeneity tidak ditemukan adanya masalah endogeneity pada variabel eksogen yang digunakan pada penelitian ini namun pada hasil uji hetegoreneity ada indikasi hetegoreneity dikarenakan ada indikasi 2 segmen pada sampel dan setelah di cek ada 26 responden di bagian segmen 1 dan 6 responden pada bagian segmen 2. Hasil tersebut senada dengan hasil uji hipotesis bahwa kemungkinan 26 responden merasa beban kerja dan stres mempengaruhi kinerja tetapi bukan hal yang utama dan 6 responden yang ada pada bagian segmen 2 kemungkinan karyawan yang bekerja dibelakang seperti di bagian keuangan maupun yang mengatur reservation tamu, yang memang dari pengamatan penulis mempunyai ritme kerja tidak sepadat departemen lainnya.

Dari penelitian ini penulis dapat menyimpulkan khusus untuk yang bekerja di perhotelan nyatanya ada dua atau kemungkinan lebih kebiasaan ritme kerja yang berbeda yang pada akhirnya mempengaruhi gaya kerja, perasaan dan rasa tanggung jawab yang berbeda pada setiap karyawan. Oleh sebab itu untuk penelitian selanjutnya yang berfokus meneliti pada industri perhotelan mungkin bisa dibagi untuk responden yang bekerja di lapangan dan di kantor agar mendapatkan hasil yang maksimal dan tentunya sampel dan indikator lebih besar dan beragam.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di Aria Villas Seminyak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stress kerja karyawan di Aria Villas Seminyak. Beban Kerja ternyata terbukti positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Aria Villas Seminyak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di Aria Villas Seminyak. Dari pengamatan yang penulis lakukan dilapangan hal diatas bisa terjadi dikarenakan para karyawan sudah biasa terlatih dengan ritme kerja yang cukup padat setiap harinya dimana hanya tersedia 2 jam untuk membersihkan kamar/villa dari tamu sebelumnya untuk tamu yang akan datang. Stres Kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Aria Villas Seminyak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan di Aria Villas Seminyak. Beban Kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja di Aria Villas Seminyak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan melalui stres kerja di Aria Villas Seminyak.

Implikasi yang dapat diperoleh dari penelitian yaitu manajemen Aria Villas Seminyak melakukan evaluasi kinerja atau appraisal maksimum 6 bulan sekali demi menjaga kualitas kinerja karyawan

Aria Villas Seminyak agar kedepannya tidak mengecewakan tamu yang menginap di Aria Villas Seminyak. Pihak manajemen Aria Villas Seminyak mulai mengelola lebih dalam perihal stres kerja karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Adapun pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan penyesuaian beban kerja agar tidak melebihi kemampuan karyawan. Penelitian selanjutnya khususnya yang meneliti di industri perhotelan agar membedakan penelitiannya antara karyawan yang bekerja dilapangan dan di kantor agar mendapatkan hasil yang diharapkan. Menambahkan variabel juga sangat direkomendasikan karena masih banyak variabel yang kemungkinan mempengaruhi seperti motivasi, kompensasi dan lainnya sesuai keadaan di tempat penelitiannya.

Daftar Pustaka

- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1, 75–78.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (K. Suryani (ed.); 1st ed.). Pena Persada.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modelling. In Marcoulides G. A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Manajemen*, 11.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01), 49–63.
- Fauzi, A., & Nugroho A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan the Effect of Work Load on Employee Performance Through Job Stress As in Intervention Variable Du. *EProceedings*, 8(5), 4428–4442.
- Meliana, A. F., & Purwanto, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Madiun. *SIMBA*, 4.
- Muhamad, E. B. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kembang Joyo)*. Muhammadiyah Malang.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170–183.
- Nur Laili, S. D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik Saat Pandemi Covid-19*. Muhammadiyah Malang.
- Putri, E. D. Y., & Pujiyanto, W. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Pay Grade Pada Karyawan Di Industri Kecil Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.598>
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (ed.); 1st ed.). Bintang Pustaka Madani.
- Suartana, P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel*. 9(3), 863–883.
- Sujarwanto. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Deepublish.
- Telaumbanua, K. (2017). Hubungan Minat Belajar Dengan Perencanaan Karir Siswa Kelas XI Jurusan TKJ SMK Negeri 1 Toma Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Education and Development*, 6(5), 1–7.
- Yew, W. C., Kong, S. M., Awang, A. H., & Yi, G. R. (2022). Developing a Conceptual Model for the Causal Effects of Outdoor Play in Preschools Using PLS-SEM. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14063365>
- Yuli Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (1st ed.). Semarang University Press.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109–124. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>