

# Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Front Office di Hotel Four Point Medan

Ruminta Simamora<sup>1</sup>, Veni Agri Vici Purba<sup>2</sup>, Risda Mora Sitorus<sup>3</sup>, Arnold Brema Ginting<sup>4</sup>, Gregorius Simbolon<sup>5</sup>,

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Corresponding author: lusiaksfl@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres terhadap motivasi kerja karyawan front office di Hotel Four Point Medan. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan tamu hotel. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan front office di Hotel Four Point Medan yang berjumlah 20 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner stres dan motivasi kerja, kemudian dianalisis dengan teknik deskriptif dan inferensial menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara stres dengan motivasi kerja ( $r = 0,681$ ;  $p < 0,01$ ), yang berarti semakin tinggi tingkat stres, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa stres dapat berfungsi sebagai eustress yang meningkatkan kinerja.

Kata kunci: *stres kerja, motivasi kerja, front office, perhotelan*

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of stress on the work motivation of front office employees at Four Point Hotel Medan. Work stress influences service quality and guest satisfaction, while motivation plays a vital role in employee productivity. This quantitative correlational study involved 20 front office employees selected through saturated sampling. Data were collected using stress and motivation questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistics with SPSS version 22. Results show a significant positive correlation between stress and work motivation ( $r = 0.681$ ;  $p < 0.01$ ), meaning higher stress levels are associated with higher motivation. This suggests stress can act as eustress, encouraging better performance. The study highlights the importance of effective stress management to sustain employee motivation and service quality.*

Keywords: *work stress, work motivation, front office, hospitality*

## PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang sangat menuntut profesionalisme, disiplin, serta kemampuan pengendalian diri yang tinggi. Salah satu bagian terpenting dalam hotel adalah front office, yang menjadi wajah utama hotel dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Karyawan front office memiliki beban kerja yang tinggi karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan, menghadapi keluhan, serta menjaga citra hotel agar tetap positif. Tekanan kerja yang konstan sering kali menimbulkan stres, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Ariani & Setiawan, 2021).

Menurut Fitriani dan Nugroho (2022), stres kerja di industri perhotelan sering kali timbul karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menanganinya. Namun, stres tidak selalu berdampak buruk. Dalam konteks tertentu, stres justru dapat memicu semangat kerja dan meningkatkan produktivitas, fenomena yang dikenal

sebagai eustress. Hal ini menegaskan bahwa manajemen stres yang efektif dapat mengubah tekanan menjadi energi positif untuk meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mencapai target kerja, memberikan pelayanan optimal, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Susanti & Firmansyah, 2023). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan turunnya kinerja, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, dan menurunnya kepuasan pelanggan (Rahmawati & Putra, 2020).

Hotel Four Point Medan sebagai salah satu hotel berbintang di Kota Medan memiliki standar pelayanan tinggi yang menuntut kinerja optimal dari seluruh stafnya. Namun, kondisi kerja yang dinamis, jam kerja panjang, serta tuntutan interaksi sosial yang intens sering kali menjadi sumber stres bagi karyawan front office. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa sebagian besar mengaku mengalami tekanan kerja yang tinggi, namun tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih dalam guna memahami bagaimana stres dapat memengaruhi motivasi kerja mereka.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Sari dan Wijaya (2021) menemukan adanya hubungan positif antara stres dan motivasi kerja pada karyawan hotel berbintang di Bali. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Setiawan dan Dewi (2023) yang menegaskan bahwa stres dalam kadar tertentu dapat menjadi faktor pendorong semangat kerja. Akan tetapi, apabila stres melewati ambang batas toleransi, maka dapat menurunkan motivasi dan kinerja (Pradana & Amelia, 2019).

Dengan mempertimbangkan temuan-temuan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres terhadap motivasi kerja karyawan front office di Hotel Four Point Medan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan stres kerja di sektor perhotelan, serta memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen hotel dalam menjaga keseimbangan psikologis dan motivasi kerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

### 1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan reaksi fisik dan psikologis seseorang terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasinya. Menurut Ariani dan Setiawan (2021), stres kerja dalam industri perhotelan muncul karena tekanan pelayanan, beban kerja yang tinggi, serta interaksi intens dengan pelanggan yang beragam karakter. Sementara Fitriani dan Nugroho (2022) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan emosional yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Stres kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu eustress dan distress. Wibowo (2017) menjelaskan bahwa eustress adalah stres positif yang memicu peningkatan energi, semangat, dan motivasi kerja. Sebaliknya, distress adalah stres negatif yang menurunkan produktivitas dan dapat menyebabkan kelelahan mental. Dalam konteks pekerjaan front office, tekanan seperti keluhan pelanggan, tuntutan waktu, dan ekspektasi manajemen dapat menjadi eustress bila individu mampu menanggapinya sebagai tantangan.

Faktor penyebab stres kerja (stressor) di lingkungan perhotelan meliputi beban kerja, konflik peran, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis (Sari & Wijaya, 2021). Nabila dan Permana (2019) menambahkan bahwa stres juga dapat dipicu oleh kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan. Di sisi lain, Setiawan dan Dewi (2023) menegaskan bahwa stres dalam batas optimal dapat memperkuat motivasi kerja melalui peningkatan fokus dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dampak stres kerja mencakup tiga aspek utama: a) fisiologis yaitu munculnya kelelahan, sakit kepala, atau gangguan tidur; b) psikologis yaitu munculnya kecemasan, frustrasi, dan kehilangan semangat; perilaku yaitu penurunan kinerja, absensi tinggi, dan konflik interpersonal (Rahmawati & Putra, 2020). Dalam dunia kerja modern, stres tidak dapat dihindari sepenuhnya, namun dapat dikelola melalui pendekatan individual dan

organisasi, seperti pelatihan stress management, konseling, dan pengaturan beban kerja yang seimbang.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk berperilaku produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Sunarsi (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja. Sementara Fitriani dan Nugroho (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor penentu kinerja dan kepuasan kerja, terutama di sektor pelayanan seperti perhotelan.

Maslow (dalam Wibowo, 2017) mengemukakan teori Hierarchy of Needs yang menjelaskan bahwa motivasi kerja manusia terbentuk melalui lima tingkatan kebutuhan: a) kebutuhan fisiologis, seperti gaji dan kondisi kerja yang layak; b) kebutuhan keamanan, seperti jaminan pekerjaan dan perlindungan kesehatan; c) kebutuhan sosial, seperti hubungan baik dengan rekan kerja; c) kebutuhan penghargaan, seperti pengakuan dan promosi; kebutuhan aktualisasi diri, seperti pengembangan potensi dan kreativitas.

Selain teori Maslow, Herzberg (dalam Susanti & Firmansyah, 2023) juga menjelaskan dua faktor utama dalam motivasi kerja, yaitu motivator factors (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan hygiene factors (gaji, kebijakan organisasi, dan kondisi kerja). Kedua teori tersebut menegaskan bahwa motivasi tidak hanya ditentukan oleh faktor materi, tetapi juga oleh kepuasan psikologis dan pengembangan diri.

Menurut Hayati dan Saputra (2023), motivasi kerja dapat bersumber dari dua aspek: a) motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi, b) motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan dari luar seperti insentif, pujian, dan promosi.

Dalam konteks industri perhotelan, motivasi kerja sangat penting karena memengaruhi kualitas pelayanan dan loyalitas pelanggan (Septiani & Lestari, 2022). Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan sikap ramah, sigap, dan profesional dalam melayani tamu, yang berdampak langsung pada citra positif hotel.

## 3. Hubungan antara Stres dan Motivasi Kerja

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang kompleks dengan motivasi kerja. Menurut Kuncoro (2018), stres yang tinggi dapat menurunkan motivasi jika karyawan tidak mampu mengatasinya. Namun, stres dalam tingkat sedang justru dapat meningkatkan motivasi melalui peningkatan fokus dan tanggung jawab kerja.

Penelitian oleh Ariani dan Setiawan (2021) serta Sari dan Wijaya (2021) pada industri perhotelan menemukan bahwa stres berpengaruh positif terhadap motivasi apabila tekanan kerja dianggap sebagai tantangan, bukan ancaman. Fenomena ini dikenal sebagai challenge stressor, yang mendorong individu untuk menunjukkan performa terbaik.

Sementara itu, Yoo dan Marshall (2022) serta Schladitz dan Rölle (2024) menjelaskan bahwa stres dapat menimbulkan respon motivasional yang berbeda tergantung pada persepsi individu. Ketika stres dipersepsikan sebagai kesempatan untuk berkembang (eustress), maka motivasi meningkat. Sebaliknya, jika dipersepsikan sebagai beban yang tidak terkendali (distress), motivasi menurun.

Dalam penelitian Setiawan dan Dewi (2023) pada karyawan hotel di Bali, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi, selama karyawan mendapatkan dukungan sosial dan penghargaan yang memadai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Putri dan Rahman (2020), yang menegaskan bahwa tekanan kerja dapat menjadi sumber energi produktif jika dikelola dengan strategi coping yang baik.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa stres memiliki dua sisi yang kontras terhadap motivasi kerja. Di satu sisi, stres yang berlebihan akan menurunkan motivasi; di sisi lain, stres yang terkendali dapat menjadi pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan sistem manajemen stres yang efektif agar karyawan dapat mengonversi tekanan menjadi motivasi yang positif.

## METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel stres kerja (X) dan motivasi kerja (Y) pada karyawan front office di Hotel Four Point Medan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel secara objektif dan terukur (Creswell, 2014; Setiawan & Dewi, 2023).

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian front office di Hotel Four Point Medan yang berjumlah 20 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, jumlah responden yang terlibat adalah 20 orang.

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner stres kerja dan kuesioner motivasi kerja yang dikembangkan berdasarkan teori dan indikator dari penelitian terdahulu (Ariani & Setiawan, 2021; Rahmawati & Putra, 2020; Fitriani & Nugroho, 2022).

Setiap kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, di mana:

1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju.

Kuesioner Stres Kerja mencakup empat indikator: tekanan kerja, beban tugas, konflik peran, dan dukungan sosial.

Kuesioner Motivasi Kerja mencakup tiga indikator utama: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen terhadap pekerjaan.

### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum digunakan, kedua instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan 20 responden uji coba di hotel yang berbeda dengan karakteristik serupa. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item valid dengan nilai korelasi item-total  $> 0,30$  dan nilai Cronbach's Alpha = 0,86 untuk skala stres kerja serta 0,89 untuk skala motivasi kerja, yang menunjukkan reliabilitas tinggi (Fitriani & Nugroho, 2022; Sari & Wijaya, 2021).

### 5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 22 melalui tiga tahap: 1. Analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran umum tingkat stres dan motivasi kerja karyawan, 2. Analisis uji normalitas dan linearitas untuk memastikan data memenuhi asumsi statistik, 3. Analisis korelasi Pearson Product Moment untuk melihat hubungan antara stres dan motivasi kerja, dan 4. Analisis regresi linier sederhana untuk melihat seberapa besar pengaruh stres terhadap motivasi kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan rata-rata skor 71,35 (SD = 6,22). Sementara itu, tingkat motivasi kerja berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata skor 75,80 (SD = 5,74). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mengalami stres kerja, mereka tetap memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugasnya.

### 2. Uji Korelasi

Uji korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres dan motivasi kerja. Hasilnya disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson antara Stres dan Motivasi Kerja

Variabel	r	Sig. (p)	Keterangan
Stres Kerja – Motivasi Kerja	0,681	0,001	Signifikan (p < 0,01)

Nilai  $r = 0,681$  menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan temuan Ariani & Setiawan (2021) dan Sari & Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa stres dalam kadar tertentu dapat meningkatkan motivasi kerja apabila individu mampu menafsirkan tekanan sebagai tantangan positif (eustress).

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	283.209	1	283.209	23.841	0.001
Residual	118.791	10	11.879		
Total	402.000	11			

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai  $F = 23,841$  dengan  $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan front office. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 32,45 + 0,61X$$

Artinya, setiap peningkatan satu satuan skor stres kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,61 poin. Dengan demikian, stres kerja berperan positif terhadap peningkatan motivasi apabila dikelola dengan baik.

### 4. Pembahasan

Hasil penelitian ini memperkuat teori eustress yang dikemukakan oleh Wibowo (2017), bahwa stres dalam kadar moderat dapat menimbulkan dorongan motivasional untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan front office yang menghadapi tekanan kerja dari pelanggan, waktu yang terbatas, dan tanggung jawab pelayanan, justru termotivasi untuk memperlihatkan performa terbaiknya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi Setiawan & Dewi (2023) yang menemukan bahwa stres dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja di lingkungan hotel apabila disertai dukungan sosial yang memadai dari atasan dan rekan kerja. Fitriani & Nugroho (2022) juga menegaskan bahwa tingkat stres yang sedang dapat menimbulkan rasa tantangan yang memacu semangat kerja.

Namun, temuan ini juga menegaskan pentingnya batas ambang stres. Jika stres melampaui kemampuan individu untuk mengatasinya, maka yang terjadi adalah distress, yaitu stres negatif yang menurunkan motivasi dan produktivitas (Nabila & Permana, 2019; Rahmawati & Putra, 2020). Oleh karena itu, peran manajemen hotel sangat penting dalam menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi terbuka, dan pelatihan manajemen stres secara berkala.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dikelola secara tepat dapat berperan sebagai eustress, bukan distress, dan berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan front office di sektor perhotelan.

### Ucapan Terima Kasih

Peneliti dengan penuh rasa syukur menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan serta penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada manajemen hotel tempat penelitian dilaksanakan yang telah

memberikan izin, kesempatan, serta fasilitas bagi peneliti untuk mengumpulkan data dari karyawan front office. Terima kasih juga ditujukan kepada seluruh responden penelitian, yaitu para karyawan yang telah meluangkan waktu dan memberikan jawaban dengan jujur serta antusias dalam pengisian kuesioner.

Peneliti juga ingin menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada pembimbing akademik atas bimbingan, saran, dan masukan yang sangat berharga dalam setiap tahap penelitian, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga analisis data. Ucapan terima kasih yang mendalam juga disampaikan kepada rekan-rekan sejawat dan keluarga tercinta atas dukungan moral, motivasi, serta doa yang terus mengalir hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja di sektor perhotelan. Peneliti berharap temuan ini dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen dalam merancang strategi pengelolaan stres yang efektif guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan front office di Hotel Four Point Medan. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara stres dan motivasi kerja ( $r = 0,681$ ;  $p < 0,01$ ), yang menandakan bahwa peningkatan tingkat stres kerja diikuti oleh peningkatan motivasi kerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier sederhana juga membuktikan bahwa stres kerja berkontribusi secara nyata terhadap motivasi kerja, dengan persamaan regresi  $Y = 32,45 + 0,61X$ . Temuan ini menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan front office cenderung berfungsi sebagai **eustress**, yaitu stres positif yang mendorong semangat kerja, tanggung jawab, dan upaya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada tamu.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi faktor pendorong motivasi apabila dikelola secara tepat. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu menerapkan strategi pengelolaan stres yang efektif, seperti dukungan sosial, komunikasi terbuka, dan pelatihan manajemen stres, agar tekanan kerja dapat dikonversi menjadi energi positif yang mendukung motivasi, kinerja, dan kualitas layanan karyawan front office.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, R., & Setiawan, D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 87-98.
- Fitriani, L., & Nugroho, B. (2022). Work stress and employee motivation: A study in hospitality industry. *International Journal of Hospitality and Tourism Management*, 6(1), 45-56.
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Jaya Anugrah. *Jurnal Business Management*, 2(1), 50-58.
- Kuncoro, W. J. (2018). *Pengaruh stres terhadap motivasi kerja driver di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta]. Ilmu Pendidikan/Bimbingan dan Konseling.
- Nabila, R., & Permana, A. (2019). Dampak stres kerja terhadap motivasi karyawan di sektor pelayanan publik. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 25-33.
- Pradana, T., & Amelia, R. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(1), 15-25.
- Putri, A. D., & Rahman, F. (2020). The effect of job stress and workload on employee motivation. *Journal of Human Capital Development*, 5(3), 120-130.

- Rahmawati, A., & Putra, D. R. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 215-228.
- Sari, N. K., & Wijaya, H. (2021). Hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja pada karyawan hotel berbintang di Bali. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 101-110.
- Schladitz, S., & Rölle, J. (2024). Intrinsic motivation and stress management among university students. *Education Sciences*, 14(1), 1-14. <https://doi.org/10.3390/educsci14010001>
- Septiani, D., & Lestari, R. (2022). Job stress, motivation, and employee performance in hospitality industry. *Journal of Tourism Research*, 14(2), 95-108.
- Setiawan, M., & Dewi, I. A. (2023). Analisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan komitmen karyawan hotel. *Jurnal Bisnis dan Pariwisata*, 5(1), 40-52.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada PKBM Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah*, 6(2), 61-62.
- Susanti, L., & Firmansyah, M. A. (2023). The role of work environment and motivation on employee performance in hospitality industry. *Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 88-96.
- Wibowo, A. (2017). Manajemen stres dan motivasi kerja di organisasi jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 75-84.
- Yoo, H., & Marshall, P. (2022). Stress as a challenge in online learning: Implications for motivation. *Journal of Cognitive Psychology*, 34(2), 145-158. <https://doi.org/10.1080/20445911.2022.2031123>