



## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOTEL BINTANG LIMA DI KAWASAN BADUNG BALI

Ketut Ratna Dewi<sup>1</sup>, I Putu Edi Sutrisna<sup>2</sup>, Ni Putu Dian Utami Dewi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>STAHN Mpu Kuturan, Singaraja, Indonesia, Email: [ketutratnadewi491@gmail.com](mailto:ketutratnadewi491@gmail.com)

<sup>2</sup>STAHN Mpu Kuturan, Singaraja, Indonesia, Email: [sutrisnaiputuedi@gmail.com](mailto:sutrisnaiputuedi@gmail.com)

<sup>3</sup>STAHN Mpu Kuturan, Singaraja, Indonesia, Email: [niputudianutami@gmail.com](mailto:niputudianutami@gmail.com)

Naskah masuk 06 Februari 2024, direvisi 06 Maret 2024, diterima 19 Maret 2024

### ABSTRAK

Fenomena meningkatnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan di The Patra Bali Resort & Villas memunculkan sebuah permasalahan dimana motivasi karyawan masih tetap tinggi. Fenomena ini tentu tidak sejalan dengan pendapat Haryono, ddk (2009) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu terjadinya penurunan moral dan motivasi kerja. Yang artinya bahwa jika beban kerja yang diberikan tinggi akan menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini mengkaji hubungan beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden dengan penentuan sampel menggunakan simple random sampling. Selanjutnya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan panduan wawancara. Instrumen yang digunakan telah melalui uji validitas dan uji reabilitas. Untuk menjawab rumusan masalah menggunakan uji statistik deskriptif dan analisa kolerasi pearson product moment. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif mengenai tingkat beban kerja ditemukan bahwa beban kerja di hotel The Patra Bali Resort & Villas berada pada kategori Tinggi dengan hasil meannya adalah 39.49, dari hasil uji statistik deskriptif di temukan bahwan tingkat motibvasi karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas dalam kategori sangat tinggi dengan hasil mean sebesar 41.04 dan analisa kolerasi pearson product moment menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang lemah dengan nilai r sebesar 0.206 dan tingkat kepercayaan data yang signifikan.

**Kata Kunci:** Beban kerja, karyawan, motivasi kerja, perhotelan

### *THE RELATIONSHIP OF WORKLOAD AND EMPLOYEES' WORK MOTIVATION IN FIVE STAR HOTELS IN THE BADUNG AREA, BALI*

#### ABSTRACT

*The phenomenon of increasing workload felt by employees at The Patra Bali Resort & Villas raises a problem where employee motivation is still high. This phenomenon is certainly not in line with the opinion of Haryono, et al (2009) which states that excessive workload can trigger a decrease in morale and work motivation. Which means that if the workload given is high it will cause a decrease in employee motivation. However, it is different from the theory of goal setting theory according to Lucke & Latham (1990) this theory states that a difficult goal or a*

*goal that has a high degree of difficulty can increase one's work motivation. This study examines the correlatino workload between employee motivation at The Patra Bali Resort & Villas hotel. This study aims to analyze the level of workload at The Patra Bali Resort & Villas hotel, to analyze the level of employee motivation at The Patra Bali Resort & Villas hotel, and to analyze how workload relates to employee motivation at The Patra Bali Resort & Villas hotel. Villas. This research method is a quantitative method with a correlational associative approach. The population in this study were all hotel employees. The number of samples in this study amounted to 103 respondents to the determination of the sample using simple random sampling. Furthermore, the instruments use in this study were questionnaires and interview guides. The instrument use has gone through validity and reliability tests. To answer the problem formulation using descriptive statistical tests and Pearson product moment correlation analysis. Based on the results of the descriptive statistical test regarding the level of workload it was found that the workload at The Patra Bali Resort & Villas hotel was in the High category with the mean result being 39.49, from the results of the descriptive statistical test it was found that the level of employee motivation at The Patra Bali Resort hotel & Villas is in the very high category with a mean result of 41.04 and the Pearson product moment correlation analysis shows that workload and work motivation have a weak relationship with an r value of 0.206 and a significant level of data confidence.*

**Keywords :** *Employee, hospitality, motivation, workload analysis*

**Copyright © 2024. UHN IGB Sugriwa Denpasar. All Right Reserved**

## **I. PENDAHULUAN**

Bali adalah salah satu provinsi di Indonesia yang sangat erat berhubungan dengan pariwisata. Pertumbuhan pariwisata di pulau yang dikenal dengan Pulau Dewata ini tidak terlepas dari peran industri perhotelannya. Industri perhotelan ini yaitu industri yang bergerak dalam bidang penyediaan akomodasi tempat tinggal dengan berbagai fasilitas dan pelayanan yang disediakan untuk para wisatawan. Hotel adalah suatu perusahaan akomodasi yang dikelola dengan menyediakan layanan makanan, minuman, kamar tidur serta fasilitas lainnya yang disediakan untuk orang-orang atau wisatawan yang sedang melakukan perjalanan ke suatu daerah dengan membayar sesuai dengan harga yang telah ditentukan dan sesuai dengan pelayanan yang diberikan (Sulastiyono, 2011). Industri perhotelan yang khususnya ada di Bali, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting, hal ini karena sumber daya manusia berperan sebagai roda penggerak suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Karyawan hotel memiliki peran penting dalam memberikan kenyamanan kepada wisatawan yang berkunjung melalui pelayanan yang diberikan. Hal ini disebabkan karena sebuah kenyamanan yang dirasakan oleh wisatawan tidak hanya berasal dari fasilitas yang disediakan namun juga berasal dari pelayanan yang diberikan (Swandini, 2020). Oleh karena itu hotel sangat bergantung terhadap bagaimana kinerja dari karyawannya mengingat keuntungan yang diperoleh sebuah hotel berasal dari pelayanan dari karyawannya. Untuk mendapatkan suatu hasil kinerja yang baik dari karyawan, maka dibutuhkan motivasi dari karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja menurun. Kinerja karyawan yang menurun maka menyebabkan perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Octavianasari, Dwityanto, & Dwityanto, 2017).

Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2008) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: 1) karakteristik individu yang meliputi minat, sikap terhadap diri sendiri, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pemahaman tentang pekerjaan, suasana hati, keyakinan dan nilai-

nilai. 2) faktor-faktor pekerjaan yang meliputi: (a) faktor lingkungan kerja yaitu: gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar individu, kondisi pekerjaan dan budaya organisasi. (b) faktor dalam pekerjaan meliputi sifat pekerjaan, rancangan pekerjaan, pengakuan prestasi, besarnya tanggung jawab yang diberikan, perkembangan dan kemajuan suatu pekerjaan dan kepuasan bekerja. Sedangkan menurut Ilyas (2004 dalam Nurhayana 2014) salah satu faktor yang mampu menurunkan motivasi kerja adalah beban kerja. Pemberian beban kerja yang sangat tinggi dapat menyebabkan seseorang mengalami ketegangan yang dapat memicu stres, hal ini dapat berasal dari tuntutan kerja yang terlalu berat, kecepatan kerja yang begitu tinggi dan jumlah kerja yang diberikan terlalu berat. Maka dari itu pemberian beban kerja yang sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan baik.

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam suatu organisasi dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan (Utomo, 2008). Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja merupakan segala wujud pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Dari uraian mengenai pengertian beban kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang karyawan dalam suatu unit organisasi atau perusahaan. Haryono, Suryani, & Wulandari (2009) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu turunya moral dan motivasi kerja perawat sehingga hal ini dapat menjadi salah satu pemicu kelelahan kerja. Namun hal ini tidak sejalan dengan pendapat dari Dewi (2013) yang menyatakan bahwa persepsi seseorang mengenai beban kerja yang positif akan memicu seseorang tersebut menganggap bahwa beban kerja yang diberikan adalah suatu tantangan yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik untuk dirinya maupun organisasinya. Berdasarkan hal tersebut maka persepsi mengenai beban kerja yang dirasakan setiap individu berbeda-beda tergantung bagaimana individu tersebut dalam menghadapi beban kerja yang diberikan. Jika beban kerja yang diberikan dianggap sebuah tantangan maka beban kerja akan berpengaruh positif yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Pada setiap hotel memiliki beban kerja yang berbeda-beda yang di berikan kepada karyawannya, hal ini tergantung dengan jumlah karyawan yang ada di hotel tersebut. Pada penelitian ini berfokus di hotel the patra bali resort & villas. Hotel The Patra Bali Resort & Villas merupakan Hotel bintang 5 pertama yang ada di Bali yang terletak di jalan Ir. H. Juanda South Kuta Beach. Hotel ini memiliki target market wisatawan Cina, wisatawan Australia, karyawan Pertamina dan wisatawan manca negara lainnya. Maka dari itu hotel ini juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga dapat memuaskan tamu yang ada di hotel.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di hotel The Patra Bali Resort & Villas, ditemukan bahwa semasa pandemi Covid-19 terjadi penyusutan karyawan hal ini terjadi karena penurunan kunjungan wisatawan baik wisatawan lokal maupun wisatawan manca negara secara drastis. Terjadinya pengurangan karyawan sangat berdampak terhadap karyawan yang masih bekerja. Karyawan yang masih bekerja dituntut untuk menjadi multitasking yang dimana mereka harus mampu melaksanakan pekerjaannya serta pekerjaan dari seksi lain yang tidak sesuai dengan tugasnya. Pada saat pasca pandemi kunjungan wisatawan di hotel mulai meningkat bahkan setiap harinya hampir seluruh kamar hotel terisi. Hal ini menyebabkan kegiatan karyawan kembali seperti pada saat sebelum pandemi menerjang. Akan tetapi hingga saat ini jumlah karyawan yang bekerja masih berjumlah 139 orang dengan jumlah kamar hotel 228 kamar. Hal ini tentunya menyebabkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat. Meningkatnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan karena jumlah pekerjaan yang diberikan lebih banyak dibandingkan jumlah beban kerja yang diberikan saat sebelum pandemi menerjang. Selain itu dengan jumlah karyawan yang sedikit mereka dituntut untuk

bekerja lebih ekstra agar maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap tamu yang menginap.

Fenomena meningkatnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan di The Patra Bali Resort & Villas memunculkan sebuah permasalahan dimana motivasi karyawan masih tetap tinggi. Fenomena ini tentu tidak sejalan dengan pendapat Haryono, ddk (2009) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi kerja. Yang artinya bahwa jika beban kerja yang berikan tinggi akan menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan teori Goal setting teory menurut Lucke & Latham (1990) teori ini menyatakan bahwa suatu tujuan yang sulit atau tujuan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Artinya bahwa jika beban kerja meningkat maka motivasi kerja seseorang juga meningkat. Jika dilihat dari hasil kajian terdahulu yang dilakukan oleh Pademe, Farid, & Awaludin (2022) menyatakan bahwa beban kerja berhubungan secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih, Silitonga & Sipayung (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berhubungan secara negatif terhadap motivasi kerja dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas maka kajian yang hubungan beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas perlu dilakukan melihat masih terjadi inkonsistensi hasil dari penelitian terdahulu dan juga dengan teori. Sehingga dengan dilakukan penelitian ini dapat berkontribusi untuk menjelaskan secara keseluruhan terhadap penelitian terdahulu dan juga teori baik menyanggah maupun memperkuat, selain itu penelitian dengan masalah tersebut juga belum pernah dilakukan di industri perhotelan serta belum dilakukan di objek tersebut. Implikasi dari hasil penelitian ini akan berdampak kepada manajemen hotel khususnya manajemen sumber daya hotel, dimana hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen hotel dalam mempertimbangkan pemberian beban kerja bagi karyawannya serta dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

## LITERATUR REVIEW

Beban kerja merupakan segala wujud pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Koesomowidjojo,2017). Sedangkan menurut Suwatno & Priansa (2018) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan secara sistematis. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk beban kerja menurut Putra, 2012 yaitu: (1) Target yang harus dicapai. Pandangan seseorang terhadap target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (2) Kondisi pekerjaan. Pandangan seseorang terhadap Kondisi pekerjaannya, misalnya pengambilan keputusan. (3), Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. (4) Standar pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaannya, misalnya mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk beban kerja menurut Putra, 2012 yaitu: (1) Target yang harus dicapai. Pandangan seseorang terhadap target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (2) Kondisi pekerjaan. Pandangan seseorang terhadap Kondisi pekerjaannya, misalnya pengambilan keputusan. (3), Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. (4) Standar pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaannya, misalnya mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu.

Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang dapat membuat seseorang melakukan secara sukarela suatu pergerakan, arah dan kegigihan dalam mencapai suatu tujuan (Kreitner & Kinicki, 2014). Sedangkan menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012) Motivasi

merupakan hasrat yang dimiliki seseorang yang dapat menyebabkan seseorang tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) yaitu: (1) Dorongan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya memiliki dorongan yang kuat dalam mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya dapat berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan. (2) Semangat kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang baik yang menimbulkan semangat kerja sehingga dapat menciptakan kesenangan yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (3) Inisiatif dan Kreatifitas. Inisiatif merupakan kekuatan atau kemampuan seorang karyawan dalam memulai suatu pekerjaannya dengan penuh semangat tanpa adanya dorongan dari orang lain atau kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru serta membuat kombinasi baru yang dapat menimbulkan sesuatu yang baru. Kreatif juga dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam memecahkan sebuah masalah dengan menciptakan ide atau gagasan baru. (4) Rasa tanggung jawab. Merupakan sikap seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan secara tepat waktu.

## METODE

Metode penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel The Patra Bali Resort & Villas dengan teknik penentuan sampel memakai teknik simple random sampling dengan jumlah sampel yang didapat sebanyak 103 sampel. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Metode analisa data di riset ini memakai analisa statistik deskriptif serta korelasi pearson product moment.

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan ditemukan bahwa tingkat beban kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas adalah tinggi. dilihat dari Tabel 1 didapatkan bahwa angka rerata dari data variabel beban kerja adalah 35,49, angka tengah atau median yaitu 35 dan nilai yang sering muncul atau modus adalah 33. Berdasarkan interpretasi tingkat beban kerja pada Tabel 2, nilai tersebut mencerminkan bahwa tingkat beban kerja di hotel The Patra Bali Resort & Villas berada pada kategori tinggi. Hal ini diperkuat dari frekuensi respon yang diberikan oleh karyawan pada variabel beban kerja yang ditunjukkan di Tabel 3 yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja sangat rendah sebanyak 0%, karyawan yang mempunyai beban kerja rendah sejumlah 0%, pekerja yang mempunyai beban kerja sedang sebanyak 2,9%, pekerja yang mempunyai beban kerja tinggi sejumlah 89.3% serta pekerja yang mempunyai beban kerja sangat tinggi sebanyak 7,8%.

**Tabel 1.** Hasil Analisa Tingkat Beban Kerja

<b>N</b>	103
<b>Mean</b>	35.49
<b>Median</b>	35.00
<b>Mode</b>	33
<b>Std. Deviation</b>	3.441
<b>Variance</b>	11.840
<b>Range</b>	18

Sumber: Data Primer (2024)

**Tabel 2.** Interpretasi Kategori Nilai Beban Kerja dan Motivasi

No	Skala Nilai	Interpretasi
1	1-10	Sangat Rendah
2	11-20	Rendah
3	21-30	Sedang
4	31-40	Tinggi
5	41-50	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer (2024)

**Tabel 3.** Frekuensi Beban Kerja

Tingkat Beban Kerja	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	0	0%
Rendah	0	0%
Sedang	3	2.9%
Tinggi	92	89.3%
Sangat Tinggi	8	7.8%

Sumber: Data Primer (2024)

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji statisti deskriptif ditemukan pula bahwa tingkat motivasi kerja pekerja di hotel The Patra Bali Resort & Villas adalah sangat tinggi, hal ini dapat diamati dari dari Tabel 4 menunjukkan bahwa angka rerata pada variabel motivasi kerja adalah 41,04, angka tengah ialah 41 serta modusnya ialah 40. Bersumber di Tabel 2, bisa diamati motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resot & Villas berada pada kategori sangat tinggi. hal ini diperkuat oleh hasil frekuensi motivasi kerja karyawan pada Table 5 yang menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja sangat tinggi sebanyak 52%, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sebanyak 43,7%, karyawan yang memiliki motivasi sedang sebanyak 3.9%, dan pada data yang diperoleh tidak temukan karyawan yang mempunyai motivasi redah dan juga sangat rendah.

**Tabel 4.** Hasil Analisa Tingkat Motivasi Kerja

<b>N</b>	103
<b>Mean</b>	41.04
<b>Median</b>	41.00
<b>Mode</b>	40
<b>Std. Deviation</b>	4.755
<b>Variance</b>	22.606
<b>Range</b>	28

Sumber: Data Primer (2024)

**Tabel 5.** Frekuensi Beban Kerja

Tingkat Beban Kerja	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	0	0%
Rendah	0	0%
Sedang	4	3.9%
Tinggi	45	43.7%
Sangat Tinggi	54	52%

Sumber: Data Primer (2024)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas (Hipotesis Null) dan terdapat hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas (Hipotesis Alternatif). Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan untuk dasar penentuan uji hipotesis yang digunakan. Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat uji asumsi klasik, sehingga uji hipotesis yang dilakukan adalah statistik asosiatif korelasional parametrik.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi pearson product moment. Analisis korelasi merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara dua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 untuk menguji kekuatan hubungan, arah hubungan, dan signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi pearson product moment. Analisis korelasi merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara dua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 untuk menguji kekuatan hubungan, arah hubungan, dan signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 6.** Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi  $r$  Pearson

Tingkat Beban Kerja	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	0	0%
Rendah	0	0%
Sedang	4	3.9%
Tinggi	45	43.7%
Sangat Tinggi	54	52%

Sumber: Data Primer (2024)

**Tabel 7.** Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

		Beban Kerja	Motivasi Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	0.26*
	Sig. (2-tailed)		0.037
	N	103	103
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0.206*	
	Sig. (2-tailed)	0.037	
	N	103	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 7, koefisien korelasi antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas yaitu sebesar 0,206. Dilihat dari tingkat hubungan pada Tabel 6, Koefisien korelasi 0,206 berada pada kategori rendah. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas memiliki hubungan yang rendah. Adapun arah hubungan antara dua variabel ini menunjukkan korelasi positif, yang artinya bahwa terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. Nilai signifikansi dari hubungan variabel yang diuji menunjukkan bahwa nilai signifikan Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.037. Signifikan merupakan tingkat kepercayaan hasil penelitian yang kita lakukan (Jaya & Ahmad, 2021). Tingkat kepercayaan hasil penelitian hubungan antar variabel dinyatakan signifikan jika nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05. Sehingga berdasarkan hasil analisa statistik ditemukan bahwa nilai dari Sig. (2-tailed) adalah 0.037 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Sehingga, hasil analisis tersebut dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang rendah dengan tingkat kepercayaan hasil penelitian yang signifikan. Berdasarkan analisis tersebut, maka dalam pengujian hipotesis ini dapat dilihat bahwa hipotesis null di tolak dan hipotesis alternatif di terima. Jadi dapat

disimpulkan bahwa beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel the Patra Bali Resort & Villas memiliki hubungan yang positif dengan tingkat kepercayaan data yang signifikan.

Hasil uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan sebesar 0,046. Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas sebesar 0,046%. sedangkan sisa kontribusi sebesar 99,54% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas dengan tingkat keeratan hubungan yang lemah serta tingkat kepercayaan hasil penelitian yang signifikan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa beban kerja mempunyai arah hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan. Maka hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja karyawan begitupun sebaliknya. Dilihat dari tingkat keeratan hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan yang lemah. Maka dapat diartikan bahwa terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja dalam tingkat yang lemah begitupun sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya peningkatan atau penurunan beban kerja tidak serta merta diikuti oleh peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan.

Hasil temuan ini tentunya sangat menarik untuk dibahas lebih mendalam. Hal ini dikarenakan terjadinya perbedaan hasil penelitian dengan teori Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1990) yang menyatakan bahwa tujuan yang sulit atau tingkat kesulitannya tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang dibandingkan tujuan yang mudah. Dengan kata lain teori ini berpendapat bahwa seharusnya beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas. Namun berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini ditemukan bahwa hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja berada pada tingkat keeratan yang rendah atau lemah dengan tingkat kepercayaan hasil penelitian yang signifikan. Hasil penelitian ini memberikan fenomena baru bahwa teori Goal Setting tidak berlaku di hotel The The Patra Bali Resort & Villas. Hal ini terjadi karena para karyawan tidak terlalu memperhatikan beban kerja yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara dilihat dari indikator kondisi pekerjaan, karyawan tidak terlalu memperhatikan jumlah pekerjaan yang diberikan karena mereka merasa bahwa naik turunnya beban kerja merupakan sebagian dari pekerjaannya, terlebih mereka telah melakoni pekerjaan ini berpuluh-puluh tahun lamanya. sehingga banyak sedikitnya beban kerja yang diberikan tidak berhubungan dengan motivasi kerja mereka. Selain itu dari hasil analisa ditemukan juga motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas masih dalam kategori sangat tinggi.

Beban kerja memiliki hubungan yang erat terhadap motivasi kerja karyawannya, hal ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Pandeme, dkk (2022) di UPT Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah yang menemukan hasil bahwa beban kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja dengan arah positif, yang artinya jika beban kerja meningkat maka motivasi kerja karyawan juga meningkat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020), di PT Mayora Indah yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dengan motivasi kerja. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Selajen dengan penelitian yang dilakukan di dinas pendidikan oleh Rudyanto & Zulkanain (2021) menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dengan motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera oleh Sitompul (2020) menemukan hasil bahwa beban

kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja karyawan dengan arah hubungan yang negatif. Yang artinya bahwa ketika beban kerja meningkat maka akan terjadi penurunan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk (2022) di RSUD Dr Saiful Anwar Malang mendapatkan hasil penelitian beban kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja karyawan dengan arah hubungan yang negatif. Yang artinya meningkatnya beban kerja dapat menurunkan motivasi kerja dari perawat. Menurut Irawati & Carrollina (2017) menyatakan juga terdapat tiga dampak negatif dari beban kerja yang tinggi yaitu kualitas kerja menurun, keluhan pelanggan dan kenaikan tingkat absen. Sedangkan hasil temuan dalam penelitian ini menemukan hasil penelitian bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan tingkat hubungan yang rendah dengan arah hubungan yang positif, hasil penelitian ini menyanggah hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, hal ini dikarenakan pada penelitian terdahulu menemukan bahwa beban kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan arah hubungan yang positif dan juga negatif. Namun hasil penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif namun tingkat keeratan hubungan yang lemah.

Selain itu teori kaitan imbalan dengan prestasi menurut Siagian (2015) juga menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan juga eksternal, salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah sifat dan jenis pekerjaan. Teori ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa terdapat tiga aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan karakteristik organisasi. Akan tetapi hasil temuan dari penelitian dilakukan di hotel The Patra Bali Resort & Villas membuktikan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja. Hasil temuan ini memberikan perspektif baru mengenai hubungan beban kerja dengan motivasi kerja pada yang mana dalam penelitian ini menemukan bahwa beban kerja hanya memiliki hubungan yang rendah dengan motivasi kerja karyawan di industri perhotelan dengan tingkat kepercayaan hasil penelitian yang signifikan.

### III. SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di hotel The Patra Bali Resort & Villas mengenai hubungan beban kerja dengan motivasi karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat beban kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas adalah tinggi dan tingkat motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang rendah dengan motivasi kerja karyawan di hotel The Patra Bali Resort & Villas. Yang artinya beban kerja tidak mengambil peran yang erat dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat berimplikasi pada industri perhotelan bahwa ternyata beban kerja hanya memiliki hubungan yang rendah dengan motivasi kerja karyawan. Yang artinya bahwa beban kerja tidak hanya berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat berasal dari kontribusi variabel-variabel lain. Menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah imbalan atau kompensasi. Yang dimana jika perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan terlebih lagi karyawan yang bekerja di hotel sudah berpuluh-puluh tahun sehingga mereka sudah paham mengenai perusahaan serta bagaimana pekerjaannya.

**REFERENSI**

- Ardana, K., Mujiati, N.W., Sriathi. A. A. A. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, I, A. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino*. skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Haryono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). *Pengaruh Antara Beban Kerja, Setres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Jaya, I & Ahmad, A. (2021). *Biostatistik*. Rawamangun: Kencana.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta.
- Kreitner, Kinicki. (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Nurhayana. (2014). *Pengaruh Beban kerja dan Pelatihan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Puri Husada di Tembilahan*. Tesis. Pekanbaru. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Riau.
- Octavianasari, P., Psi, D. O., & Psi, A. D. O. (2017). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pademe, A. C., Farid, F., & Awaludin, A. (2022). Analisis Hubungan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kontrak Administrasi Pada UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(3), 129-134.
- Putra, A.S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok . *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Rahayu, T. S., Agustina, W., & Lumadi, S. A. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Irna I RSUD Dr Saiful Anwar Malang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 853-857.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162-172.
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitompul, M. S. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja pada Pegawai Outsourcing di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Silitonga, E., Saragih, M., & Sipayung, R. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 3(2), 85-92.
- Sulastiyono, Agus .(2011). *Manajemen Penyelenggara Hotel*. Alfabeta. Bandung.

- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swandini, L. P. E. (2021). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 139-147.
- Syahyuti .(2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwisata
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Arcan. Umi
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah. *Agora*, 8(1).