

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PURI RAJA HOTEL KABUPATEN BADUNG

Sapta Rini Widyawati^{1*} | Ni Putu Ayu Sintya Saraswati² | Ni Kadek Putri Yuniasari³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: saptarini1304@unmas.ac.id

Abstract: Penelitian ini dilakukan di Puri Raja Hotel di Kabupaten Badung, dan berfokus pada pengaruh pengembangan karir, keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan populasi dan sampel 47 karyawan Hotel Puri Raja di Kabupaten Badung. Observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji t. Semua uji ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keterlibatan kerja dan pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Puri Raja Hotel Kabupaten Badung diharapkan selalu bersikap adil dan transparan dalam memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan karir, meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik, selalu melakukan pengawasan pada saat karyawan bekerja, agar nantinya karyawan selalu menggunakan waktu kerja dengan baik dan selalu mengembangkan kemampuan karyawan, agar nantinya karyawan mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan.

Kata kunci: pengembangan karir, keterlibatan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan disebut sumber daya manusia (SDM). Potensi sumber daya manusia (SDM) ini mempengaruhi bagaimana organisasi mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa mereka, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya, terlepas dari kemajuan teknologi, informasi, modal, dan bahan yang tersedia. Sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mengendalikan sumber daya penggerak suatu organisasi atau institusi dengan baik. Sumber daya manusia mencakup koordinasi tindakan dan implementasi untuk mencapai tujuan dan tujuan organisasi. (Tangkilisan, 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik. Sementara itu, menurut Ajabar (2020:5) Untuk meningkatkan, memotivasi, dan mempertahankan

kinerja yang baik dalam suatu organisasi, organisasi menggunakan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Kinerja dapat berupa hasil seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Standar hasil kerja, target, atau sasaran dapat menjadi contoh kinerja. Meskipun demikian, bagaimana organisasi dapat mendorong karyawan dan membuat rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja mereka. Menurut Saraswati, dkk. (2021) yang mengatakan bahwa kinerja perlu diketahui dan dikomunikasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuan, sesuai dengan visi perusahaan dan bagaimana hal itu berdampak pada kebijakan operasional yang diambil. Menurut Widyawati, dkk. (2021) menjelaskan Kinerja didefinisikan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh setiap anggota organisasi sebagai kinerja kerja yang sesuai dengan posisinya dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Karir adalah peningkatan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang karir seseorang di perusahaan. Selain pengembangan karir, keterlibatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Tarman, dkk. (2019) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai seorang karyawan yang secara konsisten terlibat dalam pekerjaannya, memiliki kesadaran bahwa pekerjaannya penting bagi harga dirinya, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dari hidupnya. Selain itu, beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah kumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Namun, jika seorang karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan jumlah tanggung jawab yang diberikan, maka jumlah tugas tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Anak perusahaan dari PT. Puri Banyuning Agung, Puri Raja Hotel Kabupaten Badung bergerak di bidang pariwisata dan secara khusus menyediakan penginapan serta kegiatan rekreatif lainnya secara komersial.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Puri Raja Hotel Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/Absensi (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BXC)	(E)	(F) = (E:D X 100%)
1	Januari	47	27	1269	86	6,78

2	Februari	47	24	1128	57	5,05
3	Maret	47	27	1269	40	3,16
4	April	47	26	1222	57	4,67
5	Mei	47	27	1269	58	4,57
6	Juni	47	26	1222	18	1,47
7	Juli	47	27	1269	20	1,57
8	Agustus	47	27	1269	32	2,53
9	September	47	26	1222	60	4,90
10	Oktober	47	27	1269	31	2,44
11	November	47	26	1222	19	1,55
12	Desember	47	27	1269	20	1,57
Jumlah		564	317	14.899	449	40,26
Rata-rata		47	27	1.241	38	3,35

Sumber: Puri Raja Hotel, 2024

Tingkat ketidakhadiran karyawan di Puri Raja Hotel Kabupaten Badung mengalami fluktuasi setiap bulan yang disebabkan oleh indikator kualitas kerja, kinerja karyawan menurun karena kurangnya motivasi karyawan, yang mengakibatkan penurunan produktivitas, karyawan yang telah lama bekerja merasa tidak berkembang dan tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan atau belajar keterampilan baru dan kurangnya prospek karir, yang membuat karyawan kurang termotivasi dan tidak ikut andil dalam tugasnya serta karyawan yang tidak terlibat lebih sering absen dan tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Karena itu, karyawan lain mengalami beban kerja yang lebih besar, stres, dan kelelahan karena harus bekerja lebih keras untuk menutupi kekurangan itu. Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Raja Hotel Kabupaten Badung.” Berdasarkan fenomena yang terjadi.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Salah satu teori motivasi *Locke* yang diusulkan pada tahun 1968 pada karyanya yang berjudul "*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*" adalah *Goal Setting Theory*, yang digunakan sebagai teori utama dalam penelitian ini. Teori penetapan tujuan menekankan hubungan antara kinerja yang dicapai dan tujuan yang ditetapkan. Konsep dasarnya adalah jika seseorang dapat memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, pemahaman tersebut akan berdampak pada perilaku mereka di tempat kerja.

Pengembangan Karir

Karyawan harus melakukan pengembangan karir untuk memenuhi tujuan karir mereka. Dengan mengembangkan karirnya, karyawan pasti akan meningkatkan

pengetahuan dan kemampuannya (Syahputra, 2020). Menurut Sinambela (2019:260), pengembangan karir adalah upaya organisasi untuk meningkatkan karir karyawan, serta merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir karyawan. Indikator pengembangan karir termasuk prestasi kerja, eksposur, kesetiaan terhadap organisasi, dan peluang pertumbuhan, menurut Rivai, dkk. (2020).

Keterlibatan Kerja

Menurut Sianturi, dkk. (2023), keterlibatan kerja adalah ketika seseorang terlibat dalam lingkungan kelompok yang mendorong mereka untuk membantu tujuan kelompok dan memikul berbagai tugas untuk mencapainya. Menurut Setiawan, dkk. (2023), karyawan yang sangat terlibat dengan pekerjaannya menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi. Mereka menunjukkan tingkat keterlibatan ini dengan menunjukkan rasa ikatan mental yang kuat dengan pekerjaan mereka. Pangestu (2020) membaginya menjadi empat indikator keterlibatan kerja yaitu, pekerjaan sebagai tujuan hidup, partisipasi aktif dalam pekerjaan, kinerja sebagai pusat harga diri, dan kesesuaian antara konsep diri dan kinerja.

Beban Kerja

Mahawati (2021) menyatakan bahwa memberikan pendapat mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja secara fisik dan mental yang harus mereka selesaikan. Selain itu, Menpan (2020) menyatakan bahwa beban kerja ialah kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, pengukuran beban kerja adalah cara sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang seberapa efektif dan efisien karyawan melakukan tugas mereka. Menurut Rumawas, dkk. (2021), ada empat indikator beban kerja yaitu, tujuan yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

Kinerja Karyawan

"*Perfomance kerja*" adalah asal dari kata "kinerja", yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang di tempat kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Silas, dkk., 2019) Menurut Septiana dan Widjaja (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dan proses manajemen yang mencakup pengukuran dan penunjukan kinerja karyawan. Fauzi (2021) menggarisbawahi indikator kinerja karyawan yaitu, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, dan kolaborasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Sunyoto (2022:183) menjelaskan pengembangan karir sebagai peningkatan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang karir seseorang di perusahaan dan peningkatan

individu untuk mencapai tujuan karir mereka. Arismunandar dan Khair (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir, atau kegiatan kepegawaian, membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di tempat kerja mereka sehingga mereka dan perusahaan dapat mengembangkan diri semaksimal mungkin. Ada banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Sahadewa, dkk. (2021), Dhita, dkk. (2023), Muna, dkk. (2022) dan Natalia, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir. Jadi, hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Puri Raja Hotel Kabupaten Badung

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Anand dan Acharya (2021) mengatakan keterlibatan karyawan akan melibatkan rasa percaya dan integritas, serta komitmen dan komunikasi yang efektif. Menurut Hoole dan Bonnema (2020), keterlibatan kerja juga dianggap sebagai keinginan karyawan untuk bekerja. Jadi, keterlibatan kerja dapat meningkatkan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Ada banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wokas, dkk. (2022), Fitriadi, dkk. (2022), Hadi, dkk. (2020), dan Mamonto, dkk. (2023), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Jadi, hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Puri Raja Hotel Kabupaten Badung

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fransiska, dkk. (2020) mengatakan beban kerja adalah proses atau kegiatan yang terlalu banyak, yang dapat membuat seseorang tertekan. Vanchapo (2020:1) mengatakan beban kerja adalah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan tugas, mereka tidak dianggap sebagai beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil, tugas dan kegiatan tersebut dianggap sebagai beban kerja. Penelitian telah dilakukan untuk mengetahui bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Permadi dkk. (2023), Lestari dkk. (2020) dan Qoyyimah dkk. (2019) menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puri Raja Hotel Kabupaten Badung

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puri Raja Hotel Kabupaten Badung yang beralamat di jalan Padma Utara No. 5 Legian, Kuta. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Puri Raja Hotel di Kabupaten Badung sesuai dengan kriteria sampel serta yang berkaitan dengan pengembangan karir, keterlibatan kerja, beban kerja dan kinerja. Penelitian ini melibatkan seluruh staf Puri Raja Hotel di Kabupaten Badung, yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk menentukan jumlah sampelnya. Dalam penelitian ini, observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji t, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, masing-masing dari variabel pengembangan karir, keterlibatan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan dianggap valid karena setiap item pernyataannya memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat dilihat melalui koefisien cronbach alpha, dimana jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 dikatakan reliabel dan sebaliknya jika kurang dari 0,60 tidak reliabel (Sugiyono, 2020:185). Dalam penelitian ini, setiap item pernyataan dari variabel kinerja karyawan, keterlibatan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60. Hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil uji normalitas kolmogorov smirnov. menunjukkan Nilai asymp. sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel memiliki distribusi normal. Nilai yang diperoleh lebih besar dari signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,102	3,294		3,674	0,001		

Pengembangan karir	0,333	0,149	0,267	2,238	0,030	0,700	1,429
Keterlibatan kerja	0,428	0,161	0,324	2,665	0,011	0,672	1,488
Beban kerja	-.411	.132	-.357	-3,124	0,003	0,762	1,312

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2 di atas, semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10. Selain itu, hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF di bawah 10. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,881	1,925		2,016	0,050
	Pengembangan karir	0,094	0,087	0,187	1,077	0,288
	Keterlibatan kerja	-0,110	0,094	-0,206	-1,165	0,250
	Beban kerja	-0,117	0,077	-0,253	-1,520	0,136

a. Dependent Variabel: Absolute_Residual

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil perhitungan di atas menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas atau kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi ini, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing model di Tabel 3.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,102	3,294		3,674	0,001
	Pengembangan karir	0,333	0,149	0,267	2,238	0,030
	Keterlibatan kerja	0,428	0,161	0,324	2,665	0,011
	Beban kerja	-0,411	0,132	-0,357	-3,124	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan regresi, yang ditemukan melalui perhitungan yang dilakukan pada tabel di atas, adalah $Y = 12,102 + 0,333X_1 + 0,428X_2 - 0,411X_3$. Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,333$ Menurut nilai koefisien regresi 0,333, kinerja karyawan (Y) akan meningkat jika pengembangan karir X_1 meningkat sementara dan variabel independen lainnya dibiarkan tetap.

$b_2 = 0,428$ Menurut nilai koefisien regresi 0,428, Kinerja karyawan (Y) akan meningkat jika keterlibatan kerja X_2 meningkat sementara dan variabel independen lainnya dianggap tetap.

$b_3 = 0,411$ Menurut nilai koefisien regresi -0,411, Kinerja karyawan (Y) akan menurun jika beban kerja X_3 meningkat sementara dan variabel independen lain dianggap tetap.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,756 ^a	0,572	0,542	2,894

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Pengembangan karir, Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai *R Square Adjusted*, yang dihitung pada Tabel 5 di atas, adalah $0,442 \times 100 = 54,3\%$. Ini menunjukkan bahwa variasi dari ketiga variabel independen pengembangan karir, keterlibatan kerja, dan beban kerja dapat menyumbang 54,2% dari variasi variabel kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini menyumbang 45,8% dari variasi total.

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,102	3,294		3,674	0,001
	Pengembangan karir	0,333	0,149	0,267	2,238	0,030
	Keterlibatan kerja	0,428	0,161	0,324	2,665	0,011
	Beban kerja	-0,411	0,132	-0,357	-3,124	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji t, yang ditunjukkan dalam Tabel 6 setelah pengolahan data, adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir adalah 0,333, nilai t hitung adalah 2,238, dan nilai signifikansi 0,030 kurang dari 0,05. Karena variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Pengaruh Variabel Keterlibatan Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y). Dengan nilai koefisien regresi 0,428, nilai t hitung 2,665, dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05, ditunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak, dan H_2 diterima.
- c. Pengaruh Variabel Beban Kerja (X_3) pada Kinerja Karyawan (Y). Ditunjukkan bahwa variabel beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi -0,411, nilai t hitung 3,124, dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. H_0 ditolak, dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi 0,333, nilai t hitung 2,238, dan nilai signifikansi 0,030 untuk pengaruh pengembangan karir pada kinerja karyawan di Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sahadewa, dkk. (2021), Dhita, dkk. (2023), dan Muna, dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi 0,428, nilai t hitung 2,665, dan nilai signifikansi 0,011 untuk pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wokas, dkk. (2022), Fitriadi, dkk. (2022), dan Hadi, dkk. (2020), yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kinerja karyawan di Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. Koefisien regresinya adalah -0,411, nilai t hitungnya adalah 3,124, dan nilai signifikansinya adalah 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permadi dkk. (2023), Lestari,

dkk. (2020) dan Qoyyimah, dkk. (2019) menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penemuan penelitian ini sejalan dengan temuan ini.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. Dengan kata lain, semakin baik pengembangan karir, semakin baik kinerja karyawan Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. Selain itu, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak keterlibatan kerja, semakin baik kinerja karyawan Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. Dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan Puri Raja Hotel Kabupaten Badung akan bekerja lebih buruk dengan beban kerja yang lebih besar.

Limitasi

Penelitian ini mempunyai keterbatasan. Ini berarti bahwa penelitian yang dilakukan masih dapat dilanjutkan dengan mengubah subjeknya. Meskipun penelitian yang dilakukan terbatas pada waktu tertentu, hasilnya tentu akan berbeda ketika variabel penelitian diubah, karena lingkungan dapat berubah (dinamis) setiap saat, sehingga penelitian ini harus dilakukan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, G. A. L., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Emas*, 2(1).
- Arie, D. F. (2024). Pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(9), 111-121.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Dewanti, N. P. R. N. (2024). *Pengaruh karakteristik individu, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar* [Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar].



- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. **E-Jurnal Manajemen*, 12*(2), 159-178.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Juliantari, N. P. A. (2024). *Pengaruh pengembangan karir, self efficacy, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli* [Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Kajuwatu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dalam masa pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 123-132.
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Madhani, A. F. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). **Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11*(04), 364-370.
- Mamonto, A., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). Pengaruh imbalan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan Fresh Mart Bahu Mall. *Productivity*, 4(1), 13-19.



- Marhayani, Y. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo* [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo].
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Milala, J. A. S. (2022). *Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi* [Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi].
- Morena Thalia Salsabila Irvianka, M. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Salemba* [Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta].
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. **E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9*(4), 1507.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction to affect nurse performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884-891.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Putri, N. P. A. (2024). *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar* [Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar].

- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222-235.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rizkika, A., & Havidz, I. L. H. (2024). Analisis dampak pemberian kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Advances in Digital Business and Entrepreneurship*, 3(01), 1-13.
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 10-20.
- Susilowati, R., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 752-764.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Wahyuni, N. K. D. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, kualitas SDM & pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Luhur Damai Tabanan* [Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023, May). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.



- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada rumah sakit di Kota Salatiga). *VALUE*, 4(2), 220-236.