



PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

I Made Wahyu Mega Putra Astika¹ I Gusti Made Suwandana²

Article history:

Submitted: 6 Juni 2023

Revised: 26 Agustus 2025

Accepted: 30 Agustus 2025

Keywords:

Work Motivation;

Work Stress;

Workload.

Kata Kunci:

Beban Kerja;

Semangat Kerja;

Stres Kerja.

Correspondance:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

wahyuputrastika@gmail.com

Abstract

Human resources (HR) are a key factor in the success of the hospitality industry, making employee work spirit essential to achieving organizational goals. This study aims to analyze the mediating role of job stress in the relationship between workload and employee work spirit at Celebest Hotel Kuta. The research involved all 44 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire survey and analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results show that workload has a significant negative effect on work spirit and a significant positive effect on job stress, while job stress has a significant negative effect on work spirit. Mediation analysis confirms that job stress partially and complementarily mediates the effect of workload on work spirit, indicating that excessive workload reduces work spirit both directly and indirectly through stress. Theoretically, this study contributes to the literature on workload, job stress, and work spirit, while practically offering insights for hotel management to effectively manage workload and stress to sustain employee work spirit.

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan industri perhotelan, sehingga semangat kerja karyawan penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan Celebest Hotel Kuta. Penelitian melibatkan seluruh 44 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja, serta berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja. Analisis mediasi membuktikan bahwa stres kerja memediasi secara parsial komplementer pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja, sehingga peningkatan beban kerja menurunkan semangat kerja baik secara langsung maupun melalui stres kerja. Penelitian ini berkontribusi bagi literatur terkait beban kerja, stres kerja, dan semangat kerja, serta memberikan masukan praktis bagi manajemen hotel dalam mengelola beban kerja dan stres kerja secara efektif.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: gungdesuwandana@unud.ac.id

PENDAHULUAN

Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan bisnis perhotelan adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM berperan dalam mengelola seluruh potensi dan aset yang dimiliki perusahaan. Dalam era globalisasi yang ditandai dengan dinamika tinggi, peran karyawan menjadi semakin strategis, sehingga upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas sekaligus meningkatkan semangat kerja mereka menjadi krusial bagi keberlangsungan organisasi. Menurut Octaviani & Suana (2019), semangat kerja berhubungan dengan kemampuan individu untuk bekerja secara tekun dan konsisten sehingga tugas yang dijalankan dapat diselesaikan dengan baik serta menghasilkan kinerja optimal. Semangat kerja juga tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, tetapi sekaligus menjadi sarana pemenuhan tujuan pribadi karyawan, sehingga keseimbangan antara keduanya penting untuk mendukung efektivitas dan keberhasilan perusahaan.

Selain itu, Suastini & Putra (2022) menegaskan pentingnya kondisi kerja yang mendukung dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pedagang, yang sejalan dengan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan di perhotelan. Haryani (2013) menambahkan bahwa pengembangan karir yang efektif memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat membantu mempertahankan karyawan dan mengurangi keinginan untuk pensiun dini, suatu kondisi yang sangat penting bagi kelangsungan bisnis perhotelan. Cahyono (2014) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, serta pengelolaan stres kerja yang baik berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga aspek-aspek tersebut perlu menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan untuk mengoptimalkan kinerja.

Hotel merupakan suatu perusahaan akomodasi yang dikelola secara komersial sebagai tempat yang disediakan untuk semua orang yang membutuhkan pelayanan. Celebest Hotel Kuta salah satu hotel di Kawasan Kuta terletak di dekat Pantai Kuta berpasir putih dengan matahari terbenamnya yang indah. Celebest Hotel Kuta menawarkan akses langsung ke Pantai Kuta, selain itu memiliki akses ke pusat perbelanjaan dan tempat hiburan dengan berjalan kaki sekitar 10 menit. Serta memiliki jarak 3 km dari Bandara Internasional Ngurah Rai, dan 6 km dari Kota Denpasar. Setiap karyawan hotel memiliki rasa semangat yang tinggi dalam bekerja karena karyawan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada wisatawan agar betah dan ingin datang kembali, maka perusahaan harus menjaga semangat kerja karyawan agar tetap meningkat dengan stabil.

Semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang menggambarkan sikap seseorang yang menyebabkan munculnya perasaan senang dalam bekerja sehingga meningkatkan kemauan untuk menyelesaikan semua pekerjaan secara efektif dan efisien (Zainuddin & Darman, 2020). Perusahaan akan mendapatkan suatu keuntungan apabila perusahaan memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena apabila semangat kerja karyawan semakin besar maka karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu memperkecil tingkat absensi, mampu meminimalisir kesalahan, serta mengurangi tingkat perpindahan karyawan (Ratnasari & Sutjahjo, 2017).

Beban kerja merupakan salah satu hal yang mampu memberikan pengaruh pada semangat kerja karyawan. Sari & Ritonga (2021) menyatakan apabila beban kerja yang diberikan optimal maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan, sebaliknya apabila beban kerja yang diperoleh oleh seorang individu di bawah rata-rata maka individu bersangkutan akan ragu terhadap pekerjaannya sehingga akan terjadi penurunan pada semangat kerjanya. Tarwaka (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai batas kemampuan karyawan dalam menuntaskan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang individu merasakan suatu tekanan baik psikologis maupun fisik, dimana hal tersebut nantinya akan menjadi hambatan seseorang dalam

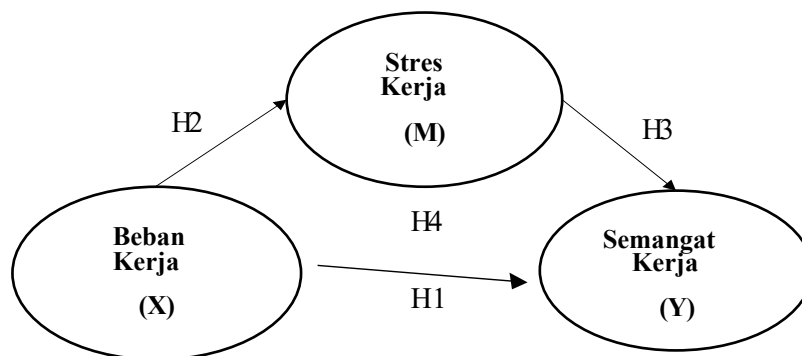
menuntaskan tanggung jawab pekerjaannya (Kusumawati & Dewi, 2021). Timbulnya stres kerja pada karyawan disebabkan oleh kurangnya pemahaman dari karyawan mengenai kapabilitas yang dimilikinya sehingga dapat memicu gejala yang terkait dengan stres kerja dan mempengaruhi semangat kerjanya (Gnerre *et al.*, 2017).

Stres kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan tempat kerja. Setiawan (2018) menyatakan bahwa semangat kerja mencakup suatu kondisi yang menggambarkan keinginan dan kemauan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada pekerjaan serta menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menjaga semangat kerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena dengan menjaga semangat kerja karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang dilimpahkan pada karyawan dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil wawancara awal dengan 10 karyawan hotel Celebest Hotel Kuta, bahwa karyawan sangat terbebani dengan banyaknya beban kerja yang mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan sehingga mengalami penurunan semangat kerja karyawan. Dimana pada indikator beban kerja, 5 dari 10 karyawan hotel menyatakan masih sangat terbebani dengan banyaknya beban kerja yang diberikan perusahaan sehingga mengalami beban kerja yang berlebihan. Contohnya seperti atasan memberikan tugas dan jam lembur yang kurang sesuai dengan jabatan karyawan. Sehingga karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan pada saat melakukan pekerjaannya. Selanjutnya indikator semangat kerja, 4 dari 10 karyawan hotel menyatakan bahwa memang benar mengalami penurunan semangat kerja yang disebabkan stres kerja karena diberikan beban kerja yang berlebihan oleh Celebest Hotel Kuta. Contohnya seperti atasan kurang memperhatikan beban kerja terkait tugas dan jam lembur yang menyita waktu istirahat mereka kurang sesuai dengan jabatan yang diberikan sehingga karyawan dapat mengalami stres kerja sehingga terjadinya penurunan semangat kerja karyawan Celebest Hotel Kuta yang berdampak pada tujuan perusahaan. Kemudian pada indikator stres kerja, 6 dari 10 berpendapat bahwa mengalami stres kerja karena beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berlebihan yang menyebabkan munculnya tekanan bagi psikis dan fisik karyawan.

Apabila beban kerja yang diberikan optimal maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan, sebaliknya apabila beban kerja yang diperoleh oleh seorang individu di bawah rata-rata maka individu bersangkutan akan ragu terhadap pekerjaannya sehingga akan terjadi penurunan pada semangat kerjanya (Sari & Ritonga, 2021). Rahmisyari *et al.* (2021) mengemukakan hasil penelitian bahwa semangat kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja. Hasil penelitian yang ditemukan memberikan penjelasan bahwa apabila beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan semakin besar tanpa adanya penyesuaian dengan kemampuan pegawai maka akan terjadi penurunan pada semangat kerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan Syafriani & Yusni Maulida (2017); Wijaya (2018); dan Turnip (2019) juga mendapatkan hasil yang sama dengan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawannya.

Hasil berbeda berbeda ditemukan pada penelitian Salfadri *et al.* (2022) variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang optimal dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Novemaryl *et al.* (2019) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dalam penelitian Sarda *et al.* (2018); Reppi *et al.* (2020); dan Suhery & Nurofik (2020) juga menyatakan bahwa stress kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja, hal ini bermakna bahwa apabila beban kerja mengalami peningkatan maka stress kerja pada karyawan akan meningkat.



Sumber: Data Diolah, 2023

Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausalitas, yang bertujuan untuk mengetahui peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan yang dilakukan di Celebest Hotel Kuta. Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada penemuan fenomena penurunan semangat kerja karyawan pada Celebest Hotel Kuta yang disebabkan oleh stres kerja dan beban kerja. Selain itu berdasarkan fenomena karyawan Celebest Hotel Kuta yang sudah disajikan pada latar belakang penelitian ini, menjadi dasar yang digunakan dalam menentukan lokasi penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 44 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sumber data didapatkan melalui kuesioner yang diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Inferensial *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden Karyawan Celebest Hotel Kuta sebanyak 44 orang. Apabila dilihat dari jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 72,7 persen, hal ini mengindikasikan karyawan Celebest Hotel dituntut untuk memiliki ketahanan fisik yang baik. Responden yang berusia 20-25 tahun menjadi mayoritas sebanyak 61,4 persen, hal ini mengindikasikan karyawan Celebest Hotel Kuta memiliki usia yang ideal dan produktif dalam menunjang kegiatan mereka. Karyawan Celebest Hotel Kuta dengan pendidikan Diploma menjadi mayoritas sebanyak 52,3 persen, hal tersebut mengindiasikan bahwa karyawan Celebest Hotel Kuta memiliki jenjang pendidikan yang tinggi karena dapat mendukung pekerjaan mereka. Jika di lihat dari masa kerja yang bekerja selama 1-5 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 59,1 persen, yang mengindikasikan bahwa karyawan Celebest Hotel Kuta memiliki masa kerja yang cukup lama.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis	Laki – Laki	32	72,7
	Kelamin	Perempuan	12	27,3
	Jumlah		44	100
2	Usia	< 20 tahun	1	2,3
		20-25 tahun	27	61,4
		26-30 tahun	6	13,6
		31-35 tahun	6	13,6
		> 35 tahun	4	9,1
	Jumlah		44	100
3	Pendidikan	Diploma	23	52,3
		S1	20	45,5
		SMA/SMK	1	2,3
	Jumlah		44	100
4	Lama Kerja	1-5 tahun	26	59,1
		6-10 tahun	12	27,3
		> 10 tahun	6	13,6
	Jumlah		44	100

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Jumlah kehadiran saya sudah maksimal sesuai jam kerja.	0	16	10	6	12	146	3,32	Cukup
2	Saya selalu sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	13	10	3	17	154	3,50	Tinggi
3	Saya tidak meninggalkan tempat saat jam kerja berlangsung.	1	16	7	2	18	152	3,45	Tinggi
4	Saya melakukan tugas saya sebagai karyawan sesuai dengan instruksi atasan.	0	15	13	3	13	146	3,32	Cukup
5	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang diberikan	0	18	10	8	8	138	3,14	Cukup
Rata-Rata								3,35	Cukup

Sumber: Data Diolah, 2023

Pernyataan “Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang diberikan.” pada variabel semangat kerja, memperoleh nilai rata-rata 3,14 dengan kriteria cukup, namun apabila dibandingkan dengan pernyataan lain pernyataan tersebut merupakan pernyataan dengan nilai paling rendah, hal ini bermakna bahwa responden secara umum merasa kurang puas dengan pembagian tugas yang diberikan.

Variabel Semangat kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya tidak meninggalkan tempat saat jam kerja berlangsung.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,45 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden menganggap tidak meninggalkan tempat saat jam kerja berlangsung.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Beban kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa banyak pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan kekuatan fisik, seperti mendorong dan mengangkat sesuatu.	4	7	10	8	15	155	3,52	Tinggi
2	Saya merasa banyak pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan perseptual, seperti menghitung dan membandingkan sesuatu.	3	10	13	4	14	148	3,36	Cukup
3	Saya merasa tertekan terkait waktu yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan.	2	10	8	6	18	160	3,64	Tinggi
4	Saya merasa tingkat keberhasilan kinerja yang saya capai dalam bekerja belum maksimal.	7	9	10	12	6	133	3,02	Cukup
5	Saya merasa tingkat usaha fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai performansi tinggi.	2	11	9	12	10	149	3,39	Cukup

Sumber: Data Diolah, 2023

Pernyataan “Saya merasa tingkat keberhasilan kinerja yang saya capai dalam bekerja belum maksimal.” pada variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata 3,02 dengan kriteria cukup, namun apabila dibandingkan dengan pernyataan lain pernyataan tersebut merupakan pernyataan dengan nilai rendah, hal ini bermakna bahwa responden secara umum merasa tingkat keberhasilan kinerja yang mereka capai dalam bekerja sudah maksimal.

Rata-rata tertinggi pada variabel beban kerja adalah pernyataan “Saya merasa tertekan terkait waktu yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan” memperoleh nilai 3,64 dengan kriteria tinggi, ini berarti responden secara umum merasa tertekan terkait waktu yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

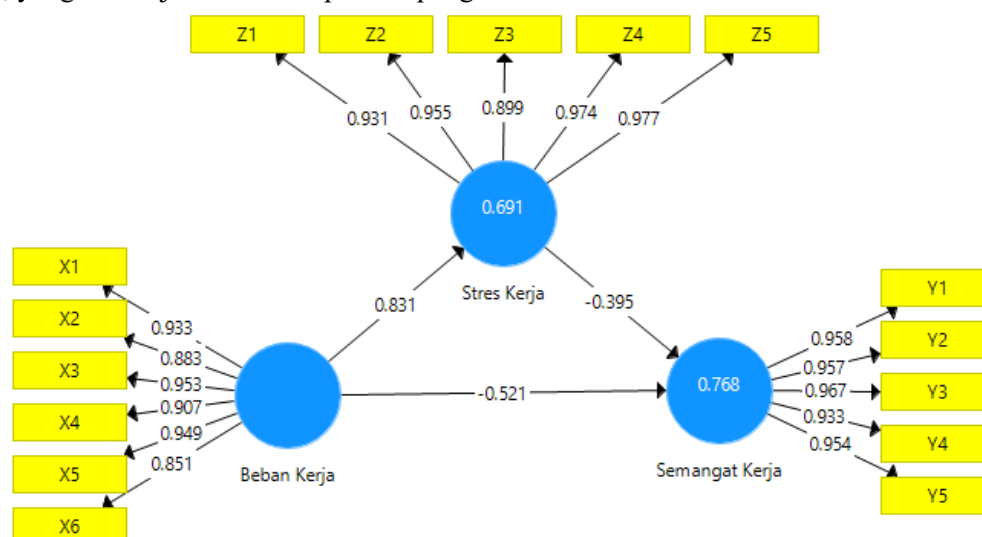
No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa tertekan dalam melakukan tuntutan pekerjaan.	1	7	12	5	19	166	3,77	Tinggi
2	Saya merasa tidak nyaman dengan peran pekerjaan saya disini.	2	15	5	7	15	150	3,41	Tinggi
3	Saya merasakan rekan kerja yang tidak supportif dalam melaksanakan tugas.	7	11	8	11	7	132	3,00	Cukup
4	Saya merasa tidak nyaman dengan sistem struktur kerja disini.	2	14	7	7	14	149	3,39	Cukup
5	Saya merasa nyaman dengan iklim organisasi dari perusahaan.	2	14	7	7	14	149	3,39	Cukup
Rata-Rata								3,39	Cukup

Sumber: Data Diolah, 2023

Pernyataan “Saya merasakan rekan kerja yang tidak supportif dalam melaksanakan tugas.” pada variabel stress kerja memperoleh nilai rata-rata 3,00 dengan kriteria cukup, namun apabila dibandingkan dengan pernyataan lain pernyataan tersebut merupakan pernyataan dengan nilai rendah, hal ini bermakna bahwa responden secara umum merasa bahwa rekan kerjanya supportif dalam melaksanakan tugas.

Pernyataan “Saya merasa tertekan dalam melakukan tuntutan pekerjaan” pada variabel stress kerja memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria tinggi, hal ini bermakna bahwa responden secara umum merasa bahwa responden merasa tertekan dalam melakukan tuntutan pekerjaan.

Gambar berikut menunjukkan hasil estimasi model persamaan struktural yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian. Setiap jalur ditandai dengan koefisien estimasi serta tingkat signifikansi, yang menunjukkan seberapa kuat pengaruh antar variabel.



Sumber: Data Diolah, 2023

Gambar 2.
Model Persamaan Struktural Penelitian

Tabel 5.
Outer Loadings

Indikator	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 <- Beban Kerja	0,933	44,501	0,000
X2 <- Beban Kerja	0,883	19,968	0,000
X3 <- Beban Kerja	0,953	71,946	0,000
X4 <- Beban Kerja	0,907	38,376	0,000
X5 <- Beban Kerja	0,949	85,273	0,000
X6 <- Beban Kerja	0,851	21,967	0,000
Y1 <- Semangat Kerja	0,958	92,363	0,000
Y2 <- Semangat Kerja	0,957	86,746	0,000
Y3 <- Semangat Kerja	0,967	94,569	0,000
Y4 <- Semangat Kerja	0,933	45,316	0,000
Y5 <- Semangat Kerja	0,954	82,682	0,000
Z1 <- Stres Kerja	0,931	65,683	0,000
Z2 <- Stres Kerja	0,955	80,283	0,000
Z3 <- Stres Kerja	0,899	45,923	0,000
Z4 <- Stres Kerja	0,974	157,482	0,000
Z5 <- Stres Kerja	0,977	179,860	0,000

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan hasil output telah memenuhi *convergent validity* karena *loading factor* berada di atas 0,70. Dari variabel beban kerja (X) indikator X3 memiliki nilai *outer loadings* tertinggi dibandingkan indikator lain yaitu sebesar 0,953, maka dapat dijelaskan bahwa indikator tersebut dapat merefleksikan variabel beban kerja (X). Dari variabel stres kerja (Z) indikator Z5. memiliki nilai *outer loadings* tertinggi dibandingkan indikator lain yaitu sebesar 0,977, maka dapat dijelaskan bahwa indikator tersebut dapat merefleksikan variabel stres kerja (Z). Dari variabel semangat kerja (Y) indikator Y3 memiliki nilai *outer loadings* yang lebih besar dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 0,967, maka dapat dijelaskan bahwa indikator tersebut dapat merefleksikan variabel semangat kerja(Y).

Tabel 6.
Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	Semangat Kerja	Stres Kerja
X1	0,933	-0,794	0,758
X2	0,883	-0,750	0,746
X3	0,953	-0,771	0,798
X4	0,907	-0,813	0,763
X5	0,949	-0,774	0,760
X6	0,851	-0,745	0,727
Y1	-0,831	0,958	-0,749
Y2	-0,847	0,957	-0,822

Indikator	Beban Kerja	Semangat Kerja	Stres Kerja
Y3	-0,831	0,967	-0,825
Y4	-0,733	0,933	-0,758
Y5	-0,799	0,954	-0,787
Z1	0,750	-0,736	0,931
Z2	0,837	-0,811	0,955
Z3	0,792	-0,799	0,899
Z4	0,776	-0,788	0,974
Z5	0,777	-0,780	0,977

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa korelasi variabel beban kerja (X) dengan nilai *croosloadings* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi stres kerja (Z) dan semangat kerja (Y) yaitu sebesar 0,933, 0,883, 0,953, 0,907, 949, 0,851. Kemudian korelasi variabel stres kerja (Z) dengan nilai *croosloadings* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator beban kerja (X), dan semangat kerja (Y) yaitu sebesar 0,931, 0,955, 0,899, 0,974, 0,977. Selanjutnya korelasi semangat kerja (Y) dengan nilai *croosloadings* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi stres kerja (Z) dan beban kerja (X) yaitu sebesar 0,958, 0,957, 0,967, 0,933, 0,954. Sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel adalah valid.

Tabel 7.
Cross Loading

Variabel Penelitian	AVE
Beban Kerja (X)	0,834
Stres Kerja (Z)	0,898
Semangat Kerja (Y)	0,910

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai AVE variabel semangat kerja, stres kerja, dan beban kerja, yaitu sebesar 0,834, 0,898, dan 0,910 dimana masing-masing variabel memiliki nilai AVE masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,50, sehingga model dapat dikatakan baik.

Tabel 8.
Reliabilitas Konstruk

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,968	0,960	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,978	0,971	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,981	0,975	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Variabel beban kerja, stres kerja, dan semangat kerja mendapat *output composite reliability* 0,968, 0,978 dan 0,981 serta 0,960, 0,971, dan 0,975 untuk nilai *cronbachs alpha* dari masing-masing variabel, dimana nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* setiap variabel lebih tinggi dari 0,70. Hal tersebut bermakna bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 9.
R-square

Variabel	R-Square
Stres Kerja	0,691
Semangat Kerja	0,768

Sumber: Data Diolah, 2023

Q^2 memiliki nilai 0,928, hal ini bermakna bahwa beban kerja dan stress kerja secara *structural* mempengaruhi semangat kerja karyawan Celebest Hotel Kuta sebesar 92,8 persen, sedangkan sebanyak 7,2 persen dari 100 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hair *et al.* (2017: 222) telah menyatakan tentang kriteria kuat lemahnya suatu model yang dilihat berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance (Q^2)*, maka model ini tergolong sangat kuat dan model layak dikatakan memiliki nilai *predictive relevance*.

Tabel 10.
Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien	t statistic	p values	Keterangan
Pengaruh Langsung				
Beban kerja -> Semangat kerja	-0,521	3,498	0,001	Signifikan
Beban kerja -> Stres kerja	0,831	18,489	0,000	Signifikan
Stres kerja -> Semangat kerja	-0,395	2,642	0,011	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
Beban kerja -> Stres kerja -> Semangat kerja	-0,395	2,405	0,020	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2023

Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja sebesar -0,521, dengan *p-values* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta, apabila beban kerja meningkat maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,521 sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Husin *et al.* (2019); Turnip (2019); Sari & Ritonga (2021); Rahmisyari *et al.* (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin menurun pula semangat kerja yang mereka miliki. Hal ini logis, karena ketika beban kerja melebihi kapasitas optimal individu, karyawan akan mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berimplikasi pada penurunan motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, beban kerja berperan sebagai faktor penghambat yang dapat mereduksi energi psikologis karyawan untuk bekerja secara produktif.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,831, dengan *p-values* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta, apabila beban kerja meningkat maka stres kerja akan mengalami meningkat sebesar 0,831, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wijaya (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat pula stres yang dialami karyawan. Nilai koefisien 0,831 menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan pemicu stres kerja di Celebest Hotel Kuta. Temuan ini sejalan dengan teori *Workload-Stress Model* dan penelitian terdahulu (Wijaya, 2018; Arifiani *et al.*, 2019; Kokoroko & Sanda, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan, baik dari sisi jumlah, kompleksitas, maupun tekanan waktu, cenderung meningkatkan

ketegangan fisik maupun psikologis. Secara praktis, manajemen hotel perlu melakukan pengaturan jadwal kerja yang seimbang, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta menyediakan dukungan organisasi untuk meminimalisir dampak stres kerja agar karyawan tetap produktif.

Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja sebesar $-0,395$, dengan $p\text{-values } 0,011 < 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta, apabila stres kerja meningkat maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar $0,395$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Syafriani & Yusni Maulida, 2017; Hidayat *et al.*, 2019; dan Prasetyo & Winardi, 2022) yang juga menemukan hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan semangat kerja. Stres yang tidak terkendali membuat karyawan mudah lelah, kehilangan fokus, serta menurunkan keterlibatan dalam pekerjaan. Secara praktis, manajemen hotel perlu melakukan upaya pencegahan dan pengelolaan stres melalui lingkungan kerja yang suportif, komunikasi terbuka, serta pemberian penghargaan atau insentif, sehingga semangat kerja karyawan dapat terjaga.

Pengaruh tidak langsung yang telah dianalisis menemukan $p\text{-values } (0,020) < 0,05$, hal ini bermakna bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta dengan dimediasi oleh stres kerja, dengan nilai koefisien sebesar $-0,328$ sehingga stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta. Pengaruh langsung beban kerja terhadap semangat kerja memiliki $p\text{-values } (0,001) < 0,05$, dengan nilai sebesar $-0,521$ hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan variabel mediasi parsial pada pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta dengan efek mediasi yang ditimbulkan adalah komplementer parsial, artinya hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti beban kerja tidak hanya secara langsung menurunkan semangat kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa stres kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan mengapa beban kerja berdampak negatif pada semangat kerja, sekaligus menegaskan perlunya manajemen hotel untuk mengendalikan beban kerja agar tidak menimbulkan tekanan berlebih yang berujung pada turunnya motivasi karyawan.

Implikasi teoritis penelitian ini mendukung teori atribusi dan pertukaran sosial. Pengaruh eksternal yang mengakibatkan stres kerja saat bekerja berasal dari lingkungan dan beban kerja yang dilaksanakan sehingga karyawan hotel kadang merasa pusing dan stres, yang secara langsung mempengaruhi perilaku internal karyawan. Perilaku tersebut tidak lain merupakan kurang semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dengan penggunaan teori pertukaran sosial dapat dikaitkan dengan fenomena pada teori atribusi sehingga seorang pemimpin dapat melihat beban kerja karyawan dan hubungannya dengan semangat kerja karyawan yang tentunya akan berdampak pada organisasi. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan semangat kerja, bahwa perilaku tidak bersemangat dalam melakukannya dan pekerjaan merupakan suatu sebab dari akibat dalam suatu perusahaan, sehingga menimbulkan suatu sikap berupa tidak semangat dalam bekerja. Implikasi praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajer Celebest Hotel Kuta dalam meningkatkan semangat kerja dengan mempertimbangkan beban kerja dan stres kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan dan penelitian dapat diambil berbagai kesimpulan yaitu beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta, artinya semakin meningkat beban kerja yang diterima karyawan maka semangat kerja karyawan Celebest Hotel Kuta akan menurun. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada

karyawan Celebest Hotel Kuta, artinya semakin menurun beban kerja yang diterima karyawan maka stres kerja karyawan Celebest Hotel Kuta akan menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta, artinya semakin meningkat stres kerja yang dialami karyawan maka semangat kerja karyawan Celebest Hotel Kuta akan menurun. Stres kerja memediasi secara parsial komplementer pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Celebest Hotel Kuta, artinya beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja, dimana stres kerja menjadi variabel yang memediasi pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan Celebest Hotel Kuta.

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah agar Celebest Hotel Kuta mampu menyesuaikan beban kerja karyawan dengan proporsi waktu kerja yang wajar, sehingga beban kerja tidak berlebihan dan dapat diminimalisasi. Beban kerja yang seimbang akan membantu mengurangi risiko stres kerja yang berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan. Selain itu, manajemen hotel perlu lebih memperhatikan faktor stres kerja dengan tidak memberikan tekanan berlebih kepada karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mampu mendorong semangat serta motivasi kerja yang tinggi. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar cakupan penelitian ini serta memperluas ruang lingkup objek penelitian, tidak hanya terbatas pada karyawan Celebest Hotel Kuta, tetapi juga pada perusahaan atau sektor perhotelan lain, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). The role of work stress as a mediating variable in the relationship between workload and intention to leave. *KnE Social Sciences*, 175–181. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i26.5372>
- Cahyono, H. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Area Denpasar. *Buletin Studi Ekonomi*. <https://www.neliti.com/id/publications/44269/pengaruh-lingkungan-kerja-konflik-kerja-stres-kerja-serta-kepemimpinan-terhadap>
- Gnerre, P., Rivetti, C., Rossi, A. P., Tesei, L., Montemurro, D., & Nardi, R. (2017). Work stress and burnout among physicians and nurses in internal and emergency departments. *Italian Journal of Medicine*, 11(2), 151–158. <https://doi.org/10.4081/ijm.2017.740>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed., hal. 222). SAGE Publications. https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_A%20Primer%20on%20Partial%20Least%20Squares%20Structural%20Equation%20Modeling_Hair.pdf
- Haryani, P. Y. (2013). Korelasi antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dan keinginan untuk pensiun dini. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(2), 44-239. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1352510&val=951&title=KORELASI+ANTARA+PENGEMBANGAN+KARIR+DENGAN+MOTIVASI+KERJA+DAN+KEINGINAN+UNTUK+PENSIUN+DINI>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Husin, I., Wahyuliani, S., & Suwandana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 123–134. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/2241>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118304050>
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209–228. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i03.p01>
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja

- Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p11>
- Prasetyo, H. A., & Winardi, R. R. (2022). Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit. *Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial Dan Hukum)*, 1(1), 31–39. <https://jurnal.semnapssh.com/index.php/pssh/article/download/109/61>
- Rahmisyari, R., Husin, W. L., & Musafir, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(5), 777–792. <https://doi.org/10.53625/jirk.v1i5.470>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–112. <https://media.neliti.com/media/publications/236632-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-d-bb17cef2.pdf>
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 33–39. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27276>
- Salfadri, Begawati, N., & Findarwati, V. (2022). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>
- Sarda, A., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kondisi kerja terhadap stres perawat di upkd kesehatan puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3). <https://journal.sticamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/374>
- Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(02), 31–37. <https://www.jurnal.harapan.ac.id/index.php/JaManKu/article/view/110>
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/issue/view/33>
- Suastini, N. N. L. & Putra, I. K. (2022). Pengaruh Revitalisasi Pasar Tradisional terhadap Kesejahteraan Pedagang dan Penerimaan Retribusi Pasar di Seketeng Sumbawa Besar. *Buletin Studi Ekonomi*, 11 (2), hal. 298-310. <https://doi.org/10.24843/BSE.2022.v11.i02.p05>
- Suhery, S., & Nurofik, A. (2020). The Effect of Work Conflict and Work Stress on the Spirit at Work of Local Water Company (PDAM) Employee in South Solok Regency. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 112–120. <https://doi.org/10.52728/ijim.v1i3>
- Syafriani, N., & Yusni Maulida. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(1), 708–721. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id>
- Tarwaka, E. I. (2019). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, edisi 2 dengan revisi. Harapan Press, Surakarta.
- Turnip, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Doosan Cipta Busana Jaya. *Universitas Darma Persada*. <http://repository.unsada.ac.id>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 278–288. <https://jurnal.machung.ac.id/index.php/parsimonia/issue/view/7>
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42–53. <https://doi.org/10.31605/mandar.v3i1.884>