

Hubungan Antara Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club

Tania Maharan¹, Tatiyani²

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia

E-mail: tania.maharani@upi-yai.ac.id , tatiyani@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian kuantitatif ini adalah untuk mengetahui ada hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada caddy golf sentul highlands golf club. Populasi berjumlah 200 caddy golf dan diambil sampel sebanyak 132 caddy golf berdasarkan Tabel Morgan. Pengumpulan data menggunakan skala likert dan pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan arah positif yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja sebesar $r = 0,608$ dengan $p = 0,000$ dan terdapat hubungan dengan arah negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja sebesar $r = -0,299$ dengan $p = 0,000$. Selanjutnya, hasil analisis data dengan multivariate correlation menggunakan SPSS 25.0 for windows diperoleh koefisien determinasi R square sebesar 0,370 dan berdasarkan regresi korelasi multivariat diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,608$ dan $p = 0,000$ yang berarti terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kelelahan kerja pada caddy golf Sentul Highlands Golf Club.

Kata kunci : *Kelelahan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

This quantitative study aims to determine the relationship between workload and work motivation on burnout at Sentul Highlands Golf Club Caddy Golf. This research is quantitative research. The population was 200 golf caddies and a sample of 132 golf caddies was taken based on the Morgan Table. Data collection used a Likert scale and sampling used simple random sampling. The results of this study show that there was a relationship in a significant positive direction between workload and burnout of $r = 0.608$ with $p = 0.000$ and there was a relationship in a significant negative direction between work motivation and burnout of $r = -0.299$ with $p = 0.000$. Furthermore, the results of data analysis with multivariate correlation using SPSS 25.0 for Windows obtained a coefficient of determination R square of 0.370 and based on multivariate correlation regression obtained correlation coefficient values $R = 0.608$ and $p = 0.000$, which means there is a relationship between workload and work motivation regarding burnout in caddy golf Sentul Highlands Golf Club.

Keyword : *Burnout, Workload, Work Motivation*

1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki bervariasi tenaga kerja mulai dari yang menyediakan barang serta menyediakan jasa, baik dari institusi pemerintah maupun swasta. Tenaga kerja yang menyediakan jasa disebut sebagai pekerja jasa. Para pekerja jasa ini menjual keterampilan atau layanan kepada orang atau organisasi dalam membantu memecahkan masalah, memberikan informasi atau memberikan dukungan dalam berbagai bidang.

Para pekerja yang memberikan jasa mengalami kelelahan fisik dan kelelahan emosional akibat dari tekanan-tekanan dalam pekerjaan. Kelelahan yang dialami oleh tekanan yang diterima pekerja jika tidak ditangani dan terus berlanjut dapat mengarahkan seseorang ada kelelahan bekerja atau disebut dengan kelelahan kerja.

Kelelahan kerja banyak ditemukan pada profesi yang bersifat human service seperti polisi, perawat, pekerja sosial, dokter dan konselor. Dilansir dari penelitian future forum, terjadi peningkatan kasus yang cukup signifikan hingga 42% para pekerja mengalami burnout pada tahun 2023, kasus tersebut mencapai rekor tertinggi sepanjang masa sejak 2021.

Kelelahan sendiri menurut Pangstiti (2016) mendefinisikan sebagai suatu kumpulan gejala fisik, psikologis dan mental yang bersifat destruktif akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan.

Kelelahan atau Kelelahan kerja merupakan keadaan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh stres dan tekanan dari pekerjaan yang berkepanjangan atau berlebihan yang sering menyerang para pekerja khususnya pada bidang pekerja jasa atau human service. Kelelahan kerja dapat menjadi isu penting bagi individu maupun dalam

organisasi karena kelelahan kerja yang dibiarkan berlarut-larut nantinya akan membawa dampak negatif pada kesehatan dan kualitas kerja individu serta berdampak negatif bagi kesehatan lingkungan kerja itu sendiri.

Pada sektor rekreasi banyak menyediakan pekerja jasa salah satunya pada industri golf. Dalam berjalannya, industri olahraga ini membutuhkan pekerja dalam membantu para golfer saat melakukan golf. Pramugolf atau yang sering disebut sebagai caddy golf.

Caddy merupakan profesi yang bertanggung jawab dalam membantu golfer dalam bermain golf. peralatan yang diperlukan. Caddy juga memiliki tugas untuk membantu golfer dalam menentukan strategi bermain golf, mengisi kartu skor, dan membantu golfer dalam menentukan putt. Selain itu, seorang caddy juga harus menjaga penampilan fisiknya demi menunjang pekerjaan mereka.

Penulis melakukan wawancara terhadap tiga orang pramugolf atau caddy yang bekerja di sentul highland golf club yang menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi saat bekerja. Tugas tugas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang caddy cenderung memberikan tekanan bagi para caddy yang bekerja terutama saat mengalami kenaikan pengunjung. Tekanan-tekanan tersebut menyebabkan kelelahan fisik seperti sakit kepala, nyeri pada badan, perubahan pola makan, selain menyebabkan kelelahan emosional seperti kurangnya semangat kerja, perubahan emosi, rasa ketidakpuasan saat kerja, perasaan down saat bekerja, dan perasaan tersinggung dengan rekan kerja atau pengunjung.

Para caddy juga menjelaskan bahwa mereka mempunyai banyak tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan, seperti membantu para golfer membawa barang, mengatur strategi, dan

mengarahkan golfer ke hole selanjutnya yang harus mereka lakukan dengan durasi 3-4 jam. Ditambah dengan perbedaan kepribadian dan sifat pada pemain golf membuat pekerjaan yang dilakukan caddy menjadi lebih berat karena harus menyesuaikan dengan pemain golf.

Salah satu faktor eksternal yang memengaruhi kelelahan kerja yaitu beban kerja. Menurut Moekijat (2004) beban kerja merupakan sejumlah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sejalan dengan Moekijat, menurut Rivai (2016), Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan dilakukan sehari-hari dan dianggap sumber beban. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan, hubungan tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja dan menyebabkan burnout.

Pada penelitian yang dilakukan Ni Luh Putu (2016) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. Didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja yang dialami perawat pada RSUP, yang menunjukkan beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan kelelahan kerja yang dialami para perawat.

Beban kerja yang berlebihan yang dimiliki individu dapat meningkatkan munculnya kelelahan kerja. Pendapat ini disampaikan oleh Afrianty dan Dewi (2022) bahwa kelelahan kerja yang terjadi pada seseorang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sehingga menguras tenaga dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang dapat memengaruhi

terjadinya kelelahan kerja pada seorang. Setiap individu mempunyai alasan tertentu dalam melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, terdapat individu yang bekerja dengan giat dan terdapat individu bekerja dengan biasa aja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari individu tersebut. Motivasi memiliki peranan yang penting untuk dipahami karena melalui motivasi seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Munandar (2020: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Efa Novita Tawale (2011) menguji antara motivasi kerja dan kelelahan kerja pada perawat di RSUP Serui-Papua. Didapatkan hasil 1 bahwa ada hubungan yang negatif antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat maka kecenderungan perawat mengalami burnout akan semakin rendah.

Seorang pekerja yang memiliki motivasi akan meningkatkan kinerja yang berkualitas dan memberikan hasil yang maksimal yang akan menguntungkan diri mereka sendiri serta perusahaan. Seorang yang memiliki motivasi akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya walaupun mereka memiliki beban pekerjaan yang banyak.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kelelahan kerja Pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club".

Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club?
3. Apakah ada hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club?

2. LANDASAN TEORI

Kelelahan kerja

Menurut Pines dan Maslach (Harnida, 2015) burnout adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif, selain itu burnout juga merupakan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Menurut Freudenberger (Istiana Pratama, 2020), kelelahan kerja adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya.

Menurut Renzo Bianci (Elisabeth Diehl, 2021), kelelahan kerja merupakan sebuah keadaan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh ketidaksesuaian tuntutan dalam jangka panjang berhubungan dengan pekerjaan dan sumber daya pekerja.

Disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah suatu sindrom kelelahan yang melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan perubahan sikap dan perilaku individu

Beban Kerja

Menurut Tarwaka dan Bakri (Cristover Januarius, 2016), beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Utomo (Rizal Nabawi, 2019), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Anita dkk (Yana Diana, 2019), Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, dan beban pekerjaan muncul ketika kapasitas individu tidak sejalan dengan tingkat tuntutan yang diharapkan, menyebabkan kesenjangan yang dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal.

Motivasi Kerja

Menurut Robbin (Indra Hardono, 2019), motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai

tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha yang memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi ada untuk membantu individu dalam mendorong mereka melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang ada untuk individu semangat dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Gomes (Hertanto, 2017), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Thoha (Mochammad Subagio, 2015) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, baik itu tujuan individu maupun tujuan organisasi.

3. METODOLOGI

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *simple random sampling*, yaitu pemilihan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini dengan populasi sebesar 200 dan sampel 132 caddy golf. Terdapat 3 skala pada penelitian ini. Skala pertama kelelahan kerja menurut Maslach (Sulis Mariyanti, 2011) yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan *Reduced personal accomplishment*. Skala kedua beban kerja menurut Harry (Rocky & Ni Putu, 2018) yaitu *time load*, *mental effort load*, *psychological stress load*. Skala ketiga motivasi kerja menurut Gomez (Arninda, 2011) yaitu kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), kemampuan (abilities), pembayaran (pay), keamanan kerja (job security),

rekan kerja (co-worker), pengawasan (supervisor), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

Analisis pertama penulis menggunakan metode *bivariate correlation* agar mengetahui hubungan antara satu variabel independent dan satu variabel dependent, yaitu:

Ha1: ada hubungan antara beban kerja dengan burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club?

Ha2: ada hubungan antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club?

Pada analisis ketiga menggunakan metode *multivariate correlation* untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel independent dan satu variabel dependent, yaitu:

Ha3: ada hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club.

Hasil dari data analisis selanjutnya dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows untuk dilakukan uji analisis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis pertama menggunakan *bivariate correlation*, dengan koefisien korelasi antara Beban Kerja dengan Kelelahan kerja adalah $r = 0,608$ dan $p = 0,000 < 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan ke arah positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada caddy yang bekerja di Sentul Highlands Golf Club. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “tidak ada hubungan antara Beban kerja dengan Burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club” ditolak dan hipotesis (H_a) yang berbunyi “terdapat hubungan antara beban kerja

dan burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club” diterima.

Uji hipotesis kedua menggunakan bivariate correlation, dengan koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kelelahan kerja adalah $r = -0,299$ dan $p = 0,000 < 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan ke arah negatif antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada Caddy Golf yang bekerja di Sentul Highlands Golf Club. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_02) yang berbunyi “tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club” ditolak dan hipotesis (H_{a2}) yang berbunyi “terdapat hubungan antara motivasi kerja dan burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club” diterima.

Uji hipotesis ketiga dengan menggunakan multivariate correlation antara variabel beban kerja dan motivasi kerja dengan kelelahan kerja diperoleh koefisien korelasi R sebesar nilai $R = 0,608$ dan $R \text{ square} = 0,370$ dengan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_03) yang berbunyi “tidak ada hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan Burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club” ditolak dan hipotesis (H_{a3}) yang berbunyi “terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan burnout pada Caddy Golf Sentul Highlands Golf Club” diterima.

Penulis melakukan uji regresi dengan metode stepwise yang bertujuan mengetahui kontribusi variabel independent dengan variabel dependent. diperoleh kontribusi beban kerja terhadap kelelahan kerja sebesar 36,9% dan hasil variabel analisis variabel motivasi kerja diperoleh kontribusi motivasi kerja terhadap burnout sebesar 0,1%, sehingga

keduanya menyumbang bagi terbentuknya kelelahan kerja sebesar 37%, sementara $100\% - 37\% = 63\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 1.1

Hasil Uji Korelasi Bivariate dan Multivariate		
Beban kerja dengan kelelahan kerja	$r = 0,608$ $p = 0,000 < 0,05$	H_{a1} = diterima
Motivasi kerja dengan kelelahan kerja	$r = -0,299$ $p = 0,000 < 0,05$	H_{a2} = diterima
Beban kerja dan motivasi kerja dengan kelelahan kerja	$r^2 = 0,370$ $p = 0,000 < 0,05$	H_{a3} = diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan signifikan ke arah positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada caddy golf Sentul Highlands Golf Club. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kelelahan kerja pada caddy golf Sentul Highlands Golf Club.
2. Terdapat hubungan signifikan ke arah negatif antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada caddy golf Sentul Highlands Golf Club. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah kelelahan kerja pada caddy golf Sentul Highlands Golf Club.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada caddy golf Sentul Highlands Golf Club.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, Ni putu., & Fanggide, R (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management*. Vol. 7, No.2, 2018, p225-246 EDP
- Arninda & Safitri, Ranni (2011). hubungan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja pegawai kelurahan di kecamatan kasihan kabupaten bantul. *Insight*, vol. 9, no. 1, pp. 3–13
- Diana, Yana (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11 No. 2
- Diehl E, Rieger S, Letzel S, Schablon A, Nienhaus A, Escobar Pinzon LC, et al. (2021) The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLoS ONE*. Vol. 16, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- Hapsari, D. W. (2014). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kelelahan kerja Pada Karyawan Cv. Ina Karya Jaya Klaten. *Jurnal Psikologi*.
- Hardono, Indra (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawa. *Jurnal dimensi*. Vol. 8, No. 1: 28-43.
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Kelelahan kerja Pada Perawat. *Psikologi Indonesia*, 31-43.
- Hertanto, Eko. "Teori Motivasi Kerja (Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Read Paper*, 2017: 1-11
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2, 170-183. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pratama, Istiana dkk (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Karyawan CV Jaya Lestari. *eProsiding SENMAS 2020*. Vol. 1, No. 1.
- Rambulangi, Cristover J (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai. *Jurnal Psikologi*. Vol 4, No 2, 2016:210-216.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D. Bandung. ALFABETA. ISBN: 978- 602-289-533-6