

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK  
NUSANTARA**

**SKRIPSI**

**AGRIES JHON HARDIYANTO**

**NIM : 17612105**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK  
NUSANTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**AGRIES JHON HARDIYANTO**

**NIM : 17612105**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA**  
**KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK**  
**NUSANTARA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Agries Jhon Hardiyanto

Nim : 17612105

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Tubel Agusven S.T., M.M**  
NIDN.1017087601 / Lektor

**Surya Kusumah S.Si M.Eng**  
NIDN. 1022038001 / Lektor

Mengetahui

Ketua Program Studi

**Dwi Septi Haryani S.T., M.M**  
NIDN.1002078602 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK  
NUSANTARA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Agries Jhon Hardiyanto  
Nim : 17612105

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Dua Febuari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua.

Sekretaris,

**Tubel Agusven, S.T., M.M.**  
1017087601 / Lektor

**Armansyah, S.E., M.M.**  
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Anggota,

**Marvati, S.P., M.M.**  
NIDN. 1007077101 / Asisten Ahli

Tanjungpinang , 02 Febuari 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,

**Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : AGRIES JHON HARDIYANTO  
Nim : 17612105  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,12  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja  
Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 02 Febuari 2022

Penulis

**AGRIES JHON HARDIYANTO**  
NIM : 17612105

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Sujud syukur ku persembahkan pada ALLAH S.W.T. yang maha kuasa berkat rahmat serta hidayahnya waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberikan sejuta pengalaman bagiku dalam perjalanan hidup ini.*

*Solawat beserta salam juga mari kita curahkan kepada baginda nabi kita MUHAMMAD S.A.W. semoga kelak di yaumilakhir nanti kita dapat syafaat beliu. Amin ya rabbal'amin.*

*Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk kedua orang tuaku yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku doa, semangat, dukungan, perjuangan, motivasi dan kasih sayang pengorbanan dalam hidup ini.*

## HALAMAN MOTTO

*“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kemampuannya”*

*(Qs Al Baqarah Ayat 286)*

*“ Kadang Allah menutup jalan yang sedang kamu tuju supaya kamu berbelok ke jalan lain dimana fid dunya hasanah wa fil akhirati hasanah yang selalu kamu minta dalam doa-doamu ada di jalan itu “*

*(Rangga Primanto)*

*“ Bilamana orang-orang tinggalkanmu di waktu sulit, ketahuilah! Sungguh Allah sendiri yang akan menangani masalahmu. Maka, jangan bersedih! “*

*( Syekh Sya'rawi)*

*“ To see the world, things dangerous to come to, to see behind walls, to draw closer, to find each other and to feel. That is the purpose of life “*

*( Aditya Sindhunata)*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara ” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., A.k. CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si., CA., selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Tubel Agusven S.T ., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sangat membantu dan memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Surya Kusumah, S.Si M.Eng. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan masukan-masukkan dan saran yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada segenap tim penguji, terimakasih atas segenap kritik dan koreksinya dalam skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pemabangunan Tanjungpinang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama penulis menuntut ilmu.
11. Kepada Pimpinan Kantor terimakasih telah memberi kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Capella Dinamik Nusantara
12. Kepada seluruh anggota keluarga khususnya kedua orang tuaku dan adik-adik yang selalu menyemangati, mengingatkan, mendo'akan hal yang terbaik bagi putranya.
13. Kepada sahabat-sahabat terdekatku Ryan Helmi, M Fajar Ardhani, Bima Aji Pangestu, M. Aditya Syuhada, Rikcy Aprialdy S, M. Rifa'I, Melly Wahyu Pratiwi, Revi Maulana, Jhody Agung, Yolivia Yunda, Siska Istiqomah, Dwi Pawita Sari, Rizka Aprilia, Bagas Bayu Savana, Akbarsyah,

Kahfi Parsa. Yang telah banyak membantu dan selalu mengingatkan dan menyemangati dalam perjuangan akhir ini.

14. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017, khususnya kelas Manajemen Pagi II dan Manajemen Sore III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dan memberikan dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
15. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Tanjungpinang, 02 Febuari 2022

Penulis

**AGRIES JHON HARDIYANTO**  
**NIM. 17612105**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
A B S T R A K .....	xix
A B S T R A C T .....	xx

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	10

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.1. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.3. Pengertian Beban Kerja .....	20
2.1.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	21
2.1.3.2. Indikator Beban Kerja.....	25
2.1.3.3. Dampak Beban Kerja .....	27
2.3.1. Pengertian semangat kerja .....	29
2.1.4.1. Pentingnya Semangat Kerja .....	31
2.1.4.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	32
2.1.4.3. Indikator Semangat Kerja .....	34
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Hipotesis.....	36
2.4 Penelitian Terdahulu .....	36

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Jenis Data .....	41
3.2.1 Data Primer.....	41
3.2.2 Data Skunder .....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4 Populasi Dan Sampel .....	43

3.4.1 Populasi.....	43
3.4.2 Sampel.....	44
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	46
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	49
3.7.4 Uji t ( Parsial) .....	50
3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum PT. Capella Dinamik Nusantara.....	51
4.1.1 Visi dan Misi PT. Capella Dinamik Nusantara.....	51
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Capella Dinamik Nusantara .....	52
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	53
4.1.4 <i>Sales Office Head</i> .....	53
4.1.5 Kasir.....	53
4.1.6 <i>Ar Controller</i> .....	54
4.1.7 <i>Collector</i> .....	54
4.1.8 <i>Counter Sales</i> .....	54
4.1.9 <i>CRM</i> .....	54
4.1.10 <i>Sales Man</i> .....	55
4.1.11 <i>PDI Man</i> .....	55

4.1.12 Kepala Bengkel.....	55
4.1.13 <i>Service Advisor</i> .....	55
4.1.14 <i>Part Keeper</i> .....	55
4.1.15 Mekanik .....	56
4.1.16 <i>Warehouse Head</i> .....	56
<b>4.2 Karakteristik Responden .....</b>	<b>56</b>
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	57
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
<b>4.3 Deskriptif Tanggapan Responden .....</b>	<b>58</b>
4.3.1 Variabel Beban Kerja.....	58
4.3.2 Variabel Semangat Kerja.....	65
<b>4.4 Uji Kualitas Data.....</b>	<b>71</b>
4.4.1 Uji Validitas.....	71
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	73
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>74</b>
4.5.1 Uji Normalitas.....	74
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	76
<b>4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana .....</b>	<b>77</b>
<b>4.7 Uji Hipotesis .....</b>	<b>78</b>
4.7.1 Uji Parsial (Uji t) .....	78
4.7.2 Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	79
<b>4.8 Pembahasan.....</b>	<b>79</b>
4.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara .....	80

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran.....	83

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Tingkat Absensi Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara.....	6
2.	Produktivitas Kerja PT. Capella Dinamik Nusantara .....	7
3.	Jam Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara.....	7
4.	Populasi Penelitian .....	43
5.	Definisi Operasional Variabel.....	45
6.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
7.	Responden Berdasarkan Umur.....	57
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
9.	Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja .....	59
10.	Tanggapan Responden Variabel Semangat Kerja.....	65
11.	Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	72
12.	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	74
13.	Hasil Pengujian Normalitas <i>One Sample Kolomograv-Smirnov</i> .....	76
14.	Hasil Pengujian <i>Coefficients</i> .....	77
15.	Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) .....	78
16.	Hasil Pengujian Determinasi ( $R^2$ ) .....	79



## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	36
2.	Stuktur Organisasi.....	52
3.	Hasil Pengujian Normalitas Histogram.....	75
4.	Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot .....	75
5.	Hasil Pengujian Heteroskedastitas .....	77

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil SPSS
Lampiran 3	Surat Keterangan dari Objek Penelitian
Lampiran 4	Hasil Plagiarism Turnitin
Lampiran 5	Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

**A B S T R A K**  
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA**  
**KARYAWAN PT. CAPELLA DINMAIK**  
**NUSANTARA**

Agries Jhon Hardiyanto. 17612105. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang.

Email : [Agriesjhonhardiyanto123@gmail.com](mailto:Agriesjhonhardiyanto123@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Beban Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Untuk mengetahui Semangat Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara sebanyak 40 orang, sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara sebanyak 40 orang.

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Menurut (Sugiyono, 2016) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable beban kerja diketahui bahwa nilai rata-rata 42,39 tanggapan responden berada pada katagori sangat tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja sudah baik pada PT. Capella Dinamik Nusantara. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable semangat kerja diketahui bahwa nilai rata-rata 44,49 tanggapan responden pada katagori sangat tinggi dapat disimpulkan bahwa nilai karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara sudah merasakan semangat kerja yang baik.

Berdasarkan uji t secara persial beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.741 lebih besar dari t tabel sebesar 2.02439, dan nilai signifikansi dibawah 5% yang artinya ada pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja.

Kata kunci : Beban Kerja, Semangat Kerja

Dosen pembimbing I : Tubel Agusven S.T ., M.M

Dosen pembimbing II : Surya Kusumah S.Si ., M. Eng

**A B S T R A C T**  
**THE EFFECT OF WORKLOAD ON THE MORALE OF EMPLOYEES OF**  
**PT. CAPELLA DINMAIK**  
**NUSANTARA**

Agries Jhon Hardiyanto. 17612105. Management. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang.  
[Agriesjhonhardiyanto123@gmail.com](mailto:Agriesjhonhardiyanto123@gmail.com)

*The purpose of this study is to find out the Workload of Employees of PT. Capella Dinamik Nusantara. To find out the Working Spirit of Employees of PT. Capella Dinamik Nusantara. To find out the Effect of Workload on employee morale PT. Capella Dinamik Nusantara. Type of quantitative descriptive research. The population in this study is all employees of PT. Capella Dinamik Nusantara as many as 40 people, samples taken from the entire population then samples in this study all employees of PT. Capella Dinamik Nusantara as many as 40 people.*

*The analysis technique used to determine the influence of independent variables on dependent variables is to analyze sample data and the results will be applied to the population. According to (Sugiyono, 2016) descriptive statistics can also be done looking for strong relationships between variables through correlation analysis, making predictions with regression analysis, and making comparisons by comparing average sample or population data.*

*From the results of recapitulation of respondents' responses regarding workload variables it is known that the average value of 42.39 respondent responses is in the category is very high so it can be concluded that the workload is good on PT. Capella Dinamik Nusantara. Based on the results of the recapitulation of respondents' responses regarding the variable spirit of work it is known that the average value of 44.49 respondent responses in the category is very high it can be concluded that the value of employees in PT. Capella Dinamik Nusantara already feels a good working spirit.*

*Based on the test  $t$  is persianl workload has a positive influence and significance on the spirit of work as evidenced by the value  $t$  calculated at 3.741 greater than the table  $t$  of 2.02439, and the value of significance below 5% which means there is an effect of workload on the morale.*

*Keywords : workload, morale*

Lecturer I : Tubel Agusven S.T ., M.M  
Lecturer II : Surya Kusumah S.Si ., M. Eng

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mencapai dalam suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya tujuan itu dapat dicapai apabila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus dalam mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ( MSDM ) merupakan serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting untuk perusahaan, yang dimana pada hakekatnya berfungsi pada faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada pada suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

Perusahaan adalah tempat yang dimana melaksanakan suatu produksi yang dilaksanakan dalam mencapai keuntungan atau laba dari hasil produksi tersebut, perusahaan terus melakukan pengembangan dalam suatu proses produksi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, selain itu perusahaan juga harus memiliki beberapa tujuan agar kedepannya dapat bersaing dalam bidang pekerjaannya, dan juga dapat maju kearah yang lebih baik, perusahaan yang maju adalah perusahaan yang didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul, sehingga dengan itu dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang lebih baik kedepannya.

Selain itu dalam suatu perusahaan harus selalu dinamis, perusahaan yang selalu dinamis pasti akan memiliki semangat dan tenaga akan lebih cepat dan mudah untuk menyesuaikan diri didunia kerja saat ini, oleh karena itu perusahaan pasti akan menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih baik dari pesaingnya, oleh karena itu perusahaan ingin tetap maju dan eksis dalam dunia bisnis pasti tidak akan mengabaikan aspek dari pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut pendapat Menpan dalam Ronald P. C Fanggal (2018), pengertian beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu menurut Irwandy dalam Mahendrawan and Indrawati (2015).

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja harus mampu memperhatikan beban kerjanya dan diluar beban tambahan yang akan datang dalam pekerjaannya.

Menurut pendapat Irawati and Carrollina (2017) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Lalu beban kerja dapat mempengaruhi semangat kerja. Beban kerja karyawan di suatu perusahaan juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, oleh karena itu beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Semakin baik beban kerja, maka perusahaan akan meningkat, dan semangat kerja karyawan juga meningkat. Novemaryl (2019)

Menurut Rolos (2018) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan penurunan semangat kerja. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang ditentukan terlalu

tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan segalanya.

Menurut pendapat Halsey dalam Purwaningrum (2014) menyatakan bahwa semangat kerja itu merupakan sikap sedia perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut pendapat Musadieg and Ruhana (2014) semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini, tiap individu dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Jika keinginan atau motif tersebut tidak terpenuhi, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

PT. Capella Dinamik Nusantara adalah perusahaan besar yang berdiri pada tahun 1971, yang bergerak dibidang distributor dan dealer sepeda motor Honda untuk wilayah pemasaran Kepulauan Riau. Dalam hal pengembangan bisnis PT.



Capella Dinamik Nusantara membutuhkan kandidat terbaik untuk mewujudkan visi perusahaan yaitu menjadi pemimpin pasar sepeda motor di seluruh wilayah pemasaran dengan berjuang menghadirkan pelayanan terbaik di seluruh jaringan dan menempatkan pelanggan sebagai pusat perhatian. PT. Capella Dinamik Nusantara ini juga memiliki fasilitas yang cukup lengkap maupun dari peralatannya dan lainnya. Jumlah karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara berjumlah 40 seperti kepala cabang, kepala bengkel, dan karyawan. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada karyawan sebanyak 10 orang yang sudah lama bekerja di PT. Capella Dinamik Nusantara ini.

Fenomena yang terjadi pada PT. Capella Dinamik Nusantara ini adalah bahwa sering terjadi bekerja di luar jam kerja, mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan serta waktu yang tidak efisien dalam bekerja. Dan mengakibatkan karyawan harus lembur dan bekerja melebihi dari jam kerja mereka yang seharusnya. Hal ini terjadi karena banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan. Pekerjaan yang harus siap setiap waktu dan jam kerja yang melebihi waktu kerja yang biasanya serta tidak adanya pekerjaan yang tidak bisa dihindarkan. Beban kerja menjadi perhatian PT. Capella Dinamik Nusantara itu sendiri, hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Apabila beban kerjanya baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila beban kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Melihat fenomena rendahnya semangat kerja karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara dilihat dari tingkat absensi karyawan dan pekerjaan yang melebihi waktu atau

lembur. Dengan itu berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dengan pekerjaan yang melebihi waktu tadi membuat karyawan tidak semangat juga dalam bekerja, dan tidak memiliki dampak positif terhadap perusahaan.

Menurut Saputra (2015) salah satu indikator yang mempengaruhi semangat karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya, berikut ini adalah table tingkat absensi karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara tahun 2021.

**Tabel 1. 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara**

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	ABSENSI			JUMLAH ABSENSI
				A	S	C	
1	Januari	40	25	5	-	2	7
2	Febuari	40	23	4	3	6	13
3	Maret	40	26	5	-	12	17
4	April	40	25	6	-	12	18
5	Mei	40	22	10	2	40	52
6	Juni	40	25	3	1	2	5
7	Juli	40	26	4	-	3	7
8	Agustus	40	24	3	2	-	5
9	September	40	26	3	-	-	3
10	Oktober	40	24	4	-	2	6

*Sumber: PT. Capella Dinamik Nusantara 2021*

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa masih adanya karyawan yang absensinya masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari bulan Mei yang jumlah absensi karyawan paling tinggi. Dapat disimpulkan semangat kerja karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara belum maksimal.

Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut.

**Tabel 1. 2**  
**Produktivitas Kerja PT. Capella Dinamik Nusantara**

BULAN	PENJUALAN			BENGKEL		
	Hasil	Target	% Ketercapaian	Hasil	Target	% Ketercapaian
Januari	82	100	82%	820	1.000	82%
Febuari	87	100	87%	902	1.000	90%
Maret	88	100	88%	887	1.000	89%
April	95	100	95%	916	1.000	92%
Mei	84	100	84%	937	1.000	94%
Juni	104	100	104%	910	1.000	91%
Juli	84	100	84%	807	1.000	81%
Agustus	75	100	75%	827	1.000	83%
September	88	100	88%	829	1.000	83%
Oktober	97	100	97%	913	1.000	91%

*Sumber: PT. Capella Dinamik Nusantara 2021*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat perusahaan mencapai target penjualan pada bulan Juni, dan pada bulan Agustus terjadi penurunan. Dapat dijelaskan bahwa pada bulan Juni perusahaan mencapai penjualan yang sangat tinggi yaitu 104 dari 100 target serta presentase 104%. Pada bulan Agustus terjadi penurunan penjualan dengan hasil penjualan 75 dari 100 target dengan presentase 75%. Dan dilihat dari hasil pencapaian target bengkel, pada bulan Mei dengan pencapaian yang sangat tinggi dengan hasil 937 dari target 1.000 serta presentase 94%. Pada bulan Juli terdapat penurunan dengan hasil 827 dari target 1.000 serta presentase 81%.

**Tabel 1. 3**  
**Jam Kerja Karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara**

Hari	Jam Masuk	Jam Keluar	Jumlah Jam
Senin-Sabtu	08.30	18.00	9.30
Minggu	08.30	15.00	6.30

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Disini dapat diketahui bahwa karyawan bekerja 9.30 jam dalam 1 hari, dan dalam 1 minggu karyawan bekerja dengan total 63.30 jam.

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk karyawan dengan 6 hari kerja, sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban kerja mereka 8 jam satu hari dan 40 jam 1 minggu.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang : “ **PENGARUH BEBAN KERJA TEHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin saya teliti di PT. Capella Dinamik Nusantara yaitu untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dan juga dapat membantu perusahaan mengatasi permasalahan yang terjadi dan mencari solusi dari permasalahan tersebut.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

##### **1.4.1. Kegunaan Ilmiah**

###### **A. Bagi penulis**

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang telah di dapatkan ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya tentang beban kerja terhadap semangat kerja.

###### **B. Akademik**

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) pembangunan tanjungpinang.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

###### **A. Bagi perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan tentang beban kerja terhadap semangat kerja keryawan PT. Capella Dinamik Nusantara.

###### **B. Bagi orang lain**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu uraian mengenai susunan penelitian yang tersusun secara teratur, membagikan penulisan dalam bentuk bab sehingga memberikan kemudahan bagi para pembaca dan dapat melihat gambaran secara jelas isi dari metodologi penelitian ini, sistematika penulisan dari penelitian ini yaitu :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menggambarkan fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kerangkaan pemikiran, dan sistematika penulisan laporan.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori yang mempunyai hubungan dan dapat dijadikan sebagai acuan berbagai masalah yang telah dikemukakan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian.

#### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Pada uraian bab ini terdiri dari metode yang digunakan, definisi konseptual dan fokus penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, keabsahan data, lokasi penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini meliputi hasil gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisi hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab akhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dan pembahasan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen**

Menurut T. Hani Handoko (2013) manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang maupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan cara bekerja dengan optimal antara anggota perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut dengan se-efisien mungkin. Hery (2018)

Menurut pendapat Abdullah (2014) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine and method*) secara efisien dan efektif.

#### **B. Fungsi Manajemen**

Menurut Siagian (2014) mencakup fungsi manajemen adalah sebagai berikut :



**1) Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan berkaitan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan di masa yang akan datang. Dalam perencanaan tergantung unsur-unsur berupa kegiatan yang direncanakan, proses, dan hasil yang ingin dicapai dalam waktu tertentu/ditargetkan, pelaksana rencana dan alasan perencanaan dilakukan. Usaha konkretisasi langkah-langkah yang harus ditempuh yang dasar-dasarnya telah diletakkan dalam strategi organisasi.

**2) Pengorganisasian (*organization*)**

Organisasi adalah proses kerjasama dua orang atau lebih dalam sistem sosial, struktur, kultur, wadah, iklim, dan pembelajaran tertentu mencapai tujuan secara efektif. Sedangkan pengorganisasian adalah suatu pembagian pekerjaan yang dialokasikan kepada sekelompok orang atau karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil pengorganisasian adalah organisasi.

**3) Pelaksanaan (*actuating*)**

Pelaksanaan atau penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong [para anggota organisasi agar mau dan ikhlas untuk melaksanakan pekerjaannya.

**4) Pengawasan (*controlling*)**

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk menilai, mengoreksi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dengan maksud agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Nurdin Batjo (2018) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defnisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Dikarenakan kompetensi perusahaan semakin lama ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Dan karena manajemen SDM merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen SDM memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan terutama yang berskala menengah dan besar, di struktur perusahaannya secara khusus menggunakan departemen SDM atau personalia atau kepegawaian yang bertugas khusus dalam mengelola SDM-nya. Tetapi perusahaan yang masih berskala kecil, seperti industri rumahan yang karyawannya masih sekitar 10 orang, pengelolaann SDM-nya biasanya langsung dikelola oleh pimpinan atau pemilik perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Elbadiansyah (2019)

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Bohlarander dan snell adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi, suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memeberikan imbalan kepada mereka atas usahanyadan bekerja. Ulfa (2019)

#### **2.1.2.1. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi dalam Yani (2012) manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi atau Perusahaan adalah :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan meiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan Sumber Daya Manusia
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi dalam Yani (2012) adalah:

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
4. Pekerja memperoleh penilaian kerja yang objektif.
5. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan manfaat lainnya secara layak.

#### **2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edy (2012) Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepentingannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan profesional. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan yang mengendalikan kepegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, prilaku kerja sama, dengan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip organisasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak dapat memenuhi kebutuhan sehari hari dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup

sulit dalam amanejmen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik pegawai, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang baik pula dengan berdasarkan keutuhan besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan berupak kunci terwujudnya tujuan organisasi, tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Jadi manajemen sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Jadi untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-

masing. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

### **2.1.3. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Rolos (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah.

Menurut Gibson dalam Riny Chandra and Dody Adriansyah (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan undang-undang kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara



kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Beban kerja menurut Tarwaka dalam Tjibrata (2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut buku Vancahpo (2020) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Vancahpo (2020) Menurut UU nomor 38 tahun 2014 Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerjaan yang menerima beban kerja tersebut.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sambul and Rumawas (2018)

#### **2.1.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman dalam Thatok Asmony and Mukmin Suryatni (2015) adalah sebagai berikut :

1. Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang di angkat, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

2. Organisasi kerja

Meliputi lamanya waktu bekerja, waktu beristirahat, shift kerja, system kerja, dan sebagainya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tumbuhan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut Gibson dalam Riny Chandra and Dody Adriansyah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun

desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

## 2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night sift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

## 3. *Role ambiguity* dan *role conflict* atau kemanduan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

## 4. Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

## 5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerjaan dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik

#### 6. *Temperature extremes atau heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

#### 7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan computer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomic dalam lay out tempat kerja.

#### 8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **2.1.3.2. Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra dalam Rolos (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau

penyelesaian, jika karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

### 3. Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar)

### 4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Indikator beban kerja menurut Manuaba (2000) dalam (Rocky Abang, Ni Putu Nursiani and Ronald P. C Fanggidae, 2018) antara lain faktor eksternal dan internal.

#### 1. Faktor eksternal

##### A. Tugas tugas yang dilakukan baik bersifat fisik seperti sikap kerja dan alur kerja.

Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jauhnya jarak ke tempat kerja dll.

- B. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- C. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh sebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi :

- A. Somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan)
- B. Kondisi psikis (motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan)

Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan yang harus dipikul oleh tenaga pendidikan, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

### **2.1.3.3 Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi

karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Prihatini dalam Rusda Irawati and Dini Arimbi Carollina (2017).

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan, dampak negative tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.



### **2.3.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan Dalam (Lesmarni and Kasmiruddin, 2015) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Menurut Saputra, Hendriani and Amsal (2015) Semangat kerja diungkapkan dengan berbagai pengertian yang berbeda-beda oleh beberapa ahli. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja adalah istilah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat, kepuasan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang kerja, untuk maju, dan rasa bangga terhadap profesi.

Menurut Nitisemito Dalam A.Arifuddin Mane and Ramli Manrapi (2017) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Tohardi dalam Marpaung (2013).

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dalam Sicillia Emma Sumampouw (2016) Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.” Menurut Alex S. Nitisemito mengatakan bahwa : “Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.” Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan mengatakan bahwa

“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.” Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan kondisi individual atau golongan dimana ada tujuan yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik.

#### **2.1.4.1. Pentingnya Semangat Kerja**

Menurut Toharidi dalam Lesmarni and Kasmiruddin (2015) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan semangat kerja, maka:

1. Dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
4. Akan membuat karyawan akan senang bekerja sehingga menyebabkan semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain. Dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu

sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan Terjadinya kecelakaan.

#### **2.1.4.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Manullang dalam Lesmarni and Kasmiruddin (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan Kebutuhan rohani
3. pemberian insentif yang terarah
4. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat
5. Harga diri
6. Kesempatan
7. Fasilitas

Dalam Noviyanti (2015) Menurut Robbins faktor- faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Menurut Moekijat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan

yang menggalakkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi, dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Dalam Marpaung (2013) Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah menurut Moekijat :

1. Memberikan kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggalakkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi .
6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya pada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

### 2.1.4.3 Indikator Semangat Kerja

Saputra, Hendriani and Amsal (2015) menyatakan semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitiseti indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai

dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

#### 4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

#### 5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

#### 6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

#### 7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : konsep yang disesuaikan untuk penelitian 2021

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dijabarkan dari kerangka teori/ kajian teori dan harus di uji kebenarannya, karena sifatnya sementara maka perlu dilakukan pembuktian melalui data empiric dari suatu penelitian ilmiah Rumengan (2015). Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Fahmi (2016) Dengan judul penelitian pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efek stress dan konflik kerja terhadap



semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk metode penelitian survey. Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan PT. Omega Mas Pasuruan yang berjumlah 77 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress memiliki efek negatif pada semangat kerja dan konflik kerja adalah pengaruh variable yang paling dominan pada semangat kerja.

2. Wahyuliani and Suwandana (2019) Dengan judul penelitian pengaruh insentif jasa pelayanan, kepemimpinan dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan di RSUD SANJIWANI GIANYAR. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan insentif jasa pelayanan, kepemimpinan dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiuwani Gianyar. Penelitian ini dilakukan terhadap 51 responden yang merupakan seluruh karyawan paramedis keperawatan di poliklinik RSUD Sanjiuwani Gianyar dengan teknik analisis regresi liner berganda yang perhitungannya menggunakan SPSS *for windows* 23.0. hasil penelitian ini menunjukkan insentif jasa pelayanan, kepemimpinan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiuwani Gianyar, insentif jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiuwani Gianyar. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan RSUD Sanjiuwani Gianyar. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiuwani Gianyar.

3. Novemaryl, Hendriani and Efni (2019) Dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan kuestioner. Responden penelitian sebanyak 134 orang Personil ditreskrimum Polda Riau. Analisis data dengan menggunakan pendekatan Deskriptif dan Partial Least Square. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja secara langsung, namun akan berpengaruh apabila disertai kompetensi sebagai variabel intervening. Hasil Penelitian juga menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja baik secara langsung maupun dengan variabel kompetensi sebagai variabel intervening. kesimpulan penelitian adalah bahwa beban kerja, mutasi dan kompetensi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan semangat kerja anggota polisi bagian ditreskrimum Polda Riau.
  
4. Bagis *et al* (2020) Dengan judul penelitian *Effect of Compensation on Employee Performance Through Spirit of Work as a Variable of Mediation Case Study in Employees of Education Institution*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, semangat kerja dengan menggunakan sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus bagi karyawan lembaga pendidikan di perwokerto. Responden dari penelitian ini adalah 74 karyawan dari tingkat

manajemen hingga tingkat staff. Penelitian ini menggunakan data teknik analisis PLS dengan menggunakan PLS 3.0. Hasilnya menunjukkan kompensasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap semangat kerja. Kinerja, kompensasi tidak memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

5. Lestari *et al* (2020) Dengan judul penelitian *The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers' Work Performance in MTS Nurul Huda*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efek rekrutmen terhadap guru nonorer di MTS Nurul Huda, ingin mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap semangat kerja guru di MTS Nurul Huda, ingin mengetahui bahwa rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja guru di MTS Nurul Huda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif di alam aossiatif deskriptif. Dalam penelitian ini, dengan metode pengambilan sampel jenuh dalam teknik menentukan semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru di MTS Nurul Huda 25 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner yang telah menguji validitas dan realitas. Teknik analisi data yang digunakan adalah uji korelasi, uji penentuan koefisien, uji regresidan uji hipotesis menggunakan program SPSS 18.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki efek pada produktivitas karyawann (Y) sebesar 81,3% sedangkan 18,7% sisanya di pengaruhi oleh variable yang tidak

diteliti. Hasil analisis regresi dan pengembangan karir dari semangat kerja diperoleh  $4581 + -(6.375) X1 + 6,992 X2$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah rekrutmen dan pengembangan karir memiliki dampak signifikan pada semangat kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari metode penelitian kuantitatif adalah menghasilkan suatu generalisasi yaitu suatu pernyataan kebenaran yang terjadi dalam suatu realitas tentang suatu masalah yang diperkirakan akan berlaku pada populasi tertentu.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut V. Wiratna (2014) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara.

### **3.2.2 Data Skunder**

Menurut V. Wiratna (2014) data skunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data skunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data. Data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber literatural diantaranya adalah buku-buku, internet, jurnal, dan penelitian terdahulu.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Menurut Sugiyono (2016) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012) Teknik dokumen catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa patung, film dan lain-lain.

Taknik dokumentasi yang dilakukan yaitu pengumpulan barang-barang dokumen, baik itu tertulis maupun dalam bentuk photo atau jejak digital selama dalam proses pemerolehan data. Hal ini berguna sebagai bukti secara lampiran bahwa dalam proses penelitian tidak ada yang dimanipulasi.

## 3.4 Populasi Dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara.

**Tabel 3. 1**  
**Populasi penelitian**

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1	<i>Sales Office Head</i>	1
2	Kepala Bengkel	1
3	Mekanik	4
4	<i>Service Advisor</i>	1
5	<i>Final Inspection</i>	1
6	Kasir	2

7	<i>Admin CRM H2&amp; Front Desk</i>	1
8	<i>Part Keeper</i>	2
9	<i>PDI Man</i>	1
10	<i>Counter Sales</i>	1
11	<i>Counter Sales &amp; CRM</i>	1
12	<i>Sales Man</i>	2
13	<i>AR Contoller</i>	1
14	<i>Colector</i>	1
15	<i>Warehouse</i>	20
	Jumlah	40

Sumber : Jumlah karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara (2021)

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan , tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Capella Dinamik Nusantara yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknis sensus.



### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2014) menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur.

**Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Devinisi Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Pertanyaan</b>
Beban Kerja (X)	Menurut Jeky K R Rolos (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan 4. Penggunaan waktu Jeky K R Rolos (2018)	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
Semangat kerja (Y)	Saputra, Hendriani and Amsal (2015) menyatakan semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.	1. Kegelisahan dimana-mana 2. Tingkat kehadiran 3. Tuntutan yang sering terjadi 4. Rendahnya produktivitas kerja Saputra, Hendriani and Amsal (2015)	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menurut Sugiyono (2015) merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri atau orang lain. Berikut ini akan dijelaskan tahapan-tahapan dalam pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pemeriksaan data (*Editing*)

Pemeriksaan data (*Editing*) merupakan proses meneliti kembali catatan pencari data untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan segera dapat disiapkan untuk keperluan proses berikutnya. *Editing* dilakukan dengan harapan dapat meningkatkan mutu (reabilitas dan validitas) data yang hendak diolah dan dianalisis. Data yang diolah dalam proses *editing* adalah data kuesioner. Catatan hasil wawancara dan observasi selama penelitian di lapangan. Hal-hal yang diperhatikan dalam proses *editing* adalah lengkapnya pengisian kuesioner, keterbacaan tulisan, kejelasan makna jawaban, kesesuaian jawaban satu sama lainnya, relevansi jawaban, dan keseragaman kesatuan data.

## 2. *Coding*

*Coding* adalah usaha mengklasifikasi jawaban-jawaban responden menurut macamnya, dengan menandai masing-masing jawaban itu dengan tanda kode tertentu lazimnya dalam bentuk angka. Dalam proses *coding* peneliti membuat katagori-katagori tertentu untuk mengklasifikasi jawaban responden.

## 3. Tabulasi

Tabulasi adalah proses menempatkan data dalam bentuk table dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas semua data yang akan dianalisis. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisi data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *For Windows* versi 23. Berikut adalah beberapa tahap pengujian dalam penelitian ini yaitu :

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut,. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner

yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur Ghozali (2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson*. Signifikansi Korelasi *Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Ghozali (2016).

## 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel

tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Ghozali (2016)

## **2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terkait yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Ghozali (2016)

### **3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan

memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor (Sugiyono, 2015) dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

$X$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$$Y' = a + bX$$

#### 3.7.4 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistic t adalah jika nilai signifikansi t (*p-value*)  $< 0,05$ , maka alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Ghozali (2016).

### **3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2012) *Prosedur Penelitian*. Jakarta: RINEKA CIPTA.
- Bagis, F. *et al.* (2020) 'Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation Case Study in Employees Of Education Institution', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*
- Edy, S. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Elbadiansyah (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kalimantan Timur: IRDH.
- Fahmi, S. (2016) 'Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. OMEGA MAS PASURUAN', *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.
- Ghozali, imam (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henny Handayani, A.Arifuddin Mane and Ramli Manrapi (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar', *Riset Edisi*.
- Hery (2018) *Pengantar Manajemen*. PT. Grasindo.
- Irawati, R. and Carrollina, D. A. (2017) 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT GIKEN PRECISION INDONESIA', *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*.
- Jeky K R Rolos (2018) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', *Jurnal Administrasi Bisnis*,
- Lalu Ciptadi Romadhoni, Thatok Asmony and Mukmin Suryatni (2015) 'Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram', *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*.
- Lesmarni and Kasmiruddin (2015) 'Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan Need Achivement Pada Bank Bni Cabang Rengat).
- Lestari, B. *et al.* (2020) 'The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers' Work Performance in MTs Nurul Hud', *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*



- Mahendrawan, I. G. and Indrawati, A. D. (2015) 'Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. PANCA DEWATA DENPASAR', *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Marpaung, R. (2013) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Saik', *Jurnal Ekonomi*.
- Munandar, S. A. (2011) *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Musadieq, E. L. P. M. Al and Ruhana, I. (2014) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)', *jurnal administrasi bisnis*
- Novemaryl, Hendriani, S. and Efni, Y. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau', *Jurnal psikologi*
- Noviyanti, P. (2015) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015', *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*.
- Nurdin Batjo, M. S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Humaidi. Palopo: Penerbit Aksara Timur.
- Purwaningrum, E. (2014) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Riny Chandra and Dody Adriansyah (2017) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa', *Manajemen dan Keuangan*.
- Rocky Abang, Ni Putu Nursiani and Ronald P. C Fanggidae (2018) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang', *Jurnal Of Management*
- Rolos, J., Sambul, S. and Rumawas, W. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ronald P. C Fanggidae (2018) 'Abang, Nursiani and Fanggidae / Journal of Management (SME's) Vol. 7, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang', *Journal of Management*.
- Rumengan, J. dkk (2015) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Perdana Publishing.

- Saputra, H., Hendriani, S. and Amsal, C. (2015) 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru'
- Siagian, S. P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sicillia Emma Sumampouw, Sumayku, S. M. and Kalangi, J. A. F. (2016) 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Negara, Tbk', *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015) *metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko (2013) *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B. and Dotulang O.H, L. (2017) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado', *Jurnal EMBA*.
- Ulfa (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelajaran* [co.id/2019/29/manajemen-sumber-daya-manusia.html](https://www.researchgate.net/publication/338123456).
- Vancahpo, A. R. (2020) *Beban kerja dan Stres kerja*. Qiara Media.
- Wahyuliani, N. W. and Suwandana, I. M. A. (2019) 'Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD SANJIWANI GIANYAR', *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*.
- V. Wiratna, S. (2014) *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## CURRICULUM VITAE



### A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Agries Jhon Hardiyanto  
Place and Date of Birth : Tanjungpinang / 02 December 1998  
Gender : Male  
Religion : Islam  
Age : 23 years old  
Present Address : Jl. Seijang Perum Indo Dragon Blok F  
Email : agriesjhonhardiyanto123@gmail.com  
Phone Number / WA : 081364202356

### B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Primary School	SDN 003, Tanjungpinang Timur	2011
Junior High School	SMPN 8, Tanjungpinang	2014
Senior High School	SMAN 3, Tanjungpinang	2017
University	STIE Pembangunan, Tanjungpinang	2022