

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT**

SKRIPSI

**TRIO PUTRA JULIANTO
NIM : 15612288**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT**

SKRIPSI

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

OLEH

**TRIO PUTRA JULIANTO
NIM : 15612288**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

PEGAWAI PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT

Diajukan Kepada :

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

Oleh

TRIO PUTRA JULIANTO
NIM : 15612288

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Octojaya Abriyoso, M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

TRIO PUTRA JULIANTO
NIM : 15612288

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Bulan Februari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Anggota,

Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 02 Februari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

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

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TRIO PUTRA JULIANTO
NIM : 15612288
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,09
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT**

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 Februari 2021

Penyusun

TRIO PUTRA JULIANTO
NIM: 15612288

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, keberkahan dan kesehatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Ku persembahkan skripsi ini kepada:

Ayah ku tercinta Wardiman

Ibu ku tercinta Mariani

Yang tiada henti memberikan semangat, doa, dorongan, nasehat, dan kasih sayang yang tak akan tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan.

Dalam setiap langkah aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan, meski belum semua itu aku raih, insyaAllah atas dukungan dan doa restu sehingga semua mimpi itu akan tercapai dimasa depan.

Semoga ini menjadi langkah awalku untuk selalu membanggakan dan membahagiakan sebagai balas jasa serta untuk kesuksesan dimasa depan

HALAMAN MOTTO

**Tantangan, kegagalan, kekalahan, dan akhirnya,
kemajuan, adalah yang membuat hidupmu
berharga." - Maxime Lagacé**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT”** 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 pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si. Ak. 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 S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan, petunjuk demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kepada kepala Puskesmas Tanjung Unggat beserta jajaran yang telah banyak membantu penulis hingga selesai pembuatan skripsi ini.
10. Kepada Anisa Fitri, S.E. yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi, dan nasehat kepada penulis agar menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 02 Februari 2021
Penulis

TRIO PUTRA JULIANTO
NIM: 15612288

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Batasan Masalah.....	10
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
1.6. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tjauan Teori	13
2.1.1. Pengertian Manajemen	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2. Beban Kerja.....	15
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	15
2.1.2.2. Jenis-Jenis Beban Kerja	18
2.1.2.3. Indikator Beban Kerja	18
2.1.2.4. Hubungan Beban Kerja dan Semangat Kerja.....	20

2.1.3. Semangat Kerja	21
2.1.3.1. Pengertian Semangat Kerja	21
2.1.3.2. Indikator Semangat Kerja.....	22
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	24
2.2 Kerangka Pemikiran	25
2.3 Hipotesis Penelitian	26
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Jenis Data	30
3.2.1 Data Primer.....	30
3.2.2 Data Sekunder	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3.1 Kuesioner (Angket)	31
3.3.2 Studi Kepustakaan	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel	33
3.5 Definisi Operasional Variabel	33
3.6 Teknik Pengolahan Data	35
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Uji Kualitas Data	37
3.7.1.1 Uji Validitas	37
3.7.1.2 Uji Relibilitas	38
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.2.1 Uji Normalitas	38
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	38
3.7.2.3 Uji Regresi Sederhana	39
3.7.3 Uji Hipotesis	40
3.7.3.1 Uji (t)	40
3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	41

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Gambaran Umum	42
4.1.1. Sejarah Puskesmas Tanjung Unggat	42
4.1.2. Visi dan Misi Puskesmas Tanjung Unggat.....	43
4.1.3. Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Unggat	43
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Unggat	44
4.2. Hasil Penelitian.....	46
4.2.1. Karakteristik Responden	46
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.2.3. Uji Kualitas Data	54
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	56
4.2.5. Uji Hipotesis	61
4.3. Pembahasan	63
4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Tanjung Unggat	63
BAB V PENUTUP.....	67
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
<i>CURICULLUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1	Pegawai Puskesmas Tanjung Unggat.....	4
Tabel 1.2	Daftar Absen Ketidakhadiran Pegawai Puskesmas.....	5
Tabel 1.3	Pembagian Tugas Pokok dan Tugas Tambahan.....	7
Tabel 3.1	Pegawai Puskesmas Tnjung Unggat.....	31
Tabel 3.2	Definisi Operasional Penelitian.....	33
Tabel 3.3	Pemberian Skor Dengan Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	49
Tabel 4.6	Kategorisasi Variabel Bobot Beban Kerja.....	50
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Semangat Kerja.....	51
Tabel 4.8	Kategorisasi Variabel Bobot Semangat Kerja.....	52
Tabel 4.9	Uji Validitas.....	54
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.11	Uji Regresi Sederhana.....	58
Tabel 4.12	Uji T Parsial.....	61
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Unggat.....	43
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.3	Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Lembar Kuesioner
--------------	------------------

Lampiran 2 :	Tabulasi Kuesioner
--------------	--------------------

Lampiran 3 :	Output Hasil SPSS
--------------	-------------------

Lampiran 4 :	Surat Pernyataan
--------------	------------------

Lampiran 5:	Hasil Scan Plagiat
-------------	--------------------

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT

Trio Putra Julianto, 15612288. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Triopj86@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai puskesmas tanjong unggat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari hasil kuesioner dan data sekunder berupa tinjauan pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dan studi kepustakaan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang, sampel diperoleh dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi adalah sampel penelitian. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *coding* dan *tabulating*. Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji analisis regresi sederhana, dan uji koefisien determinasi.

Hasil analisis yang diperoleh adalah terbukti adanya pengaruh antara beban kerja terhadap semangat kerja pegawai puskesmas tanjong unggat, dengan persamaan regresi yaitu $Y = 27,495 - 0,563X + e$, dan hubungan yang terjadi adalah hubungan negatif.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja pegawai puskesmas tanjong unggat. Sehingga, apabila beban kerja semakin tinggi, maka semangat kerja akan menurun. Jika beban kerja semakin ringan, maka semangat kerja akan meningkat.

Kata Kunci : Beban Kerja, Semangat kerja.

Dosen Pembimbing : 1. Risnawati, S.Sos., M.M.
2. Octojaya Abriyoso, M.M.

ABSTRACT

EFFECT OF WORKLOAD ON THE WORK SPIRIT OF EMPLOYEES OF PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT

Trio Putra Julianto, 15612288. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Triopj86@gmail.com

This study aims to find out the effect of workload on the work spirit of health center employees tanjong unggat.

The type of research used in this research is associative with quantitative approaches. The type of data used in this study is the primary data from the questionnaire results and secondary data in the form of library reviews. Data collection techniques used are questionnaires (questionnaires) and literature studies. The population in this study was 40 people, the sample was obtained by saturated sample technique, so the entire population member was a research sample. The data processing techniques used in this study consisted of coding and tabulating. Data analysis techniques in this study consisted of data quality test, classic assumption test, hypothesis test, simple regression analysis test, and determinant coefficient test.

The result of the analysis obtained is proven to have an influence between the workload on the work spirit of puskesmas employees tanjong unggat, with regression equations namely $Y = 27,495 - 0.563X + e$, and the relationship that occurs is a negative relationship.

The conclusion of this study is that the workload has a significant negative effect on the work spirit of puskesmas tanjong unggat employees. So, if the workload is higher, then the spirit of work will decrease. If the workload gets lighter, then the spirit of work will increase.

Keyword : Workload, Work Spirit.

*Supervisors : 1. Risnawati, S.Sos., M.M.
2. Octojaya Abriyoso, M.M.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan karena sumber daya manusia yang unggul akan membawa perusahaan menapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik dan berdaya saing tinggi merupakan pendukung peningkatan pembangunan di suatu Negara atau wilayah, baik di bidang ekonomi, kesehatan, maupun di bidang sosial dan budaya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas apalagi perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan pelayanan karena pelayanan berhubungan dengan konsumen yang berujung pada kepuasan konsumen.

Salah satu organisasi atau perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan di bidang pemerintah adalah Puskesmas. Pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas merupakan komponen strategis pembangunan kesehatan guna mempercepat pemerataan pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan.

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan primer merupakan salah satu pelayanan publik terdepan pemerintah di Kabupaten/Kota. Dalam lampiran keputusan menteri kesehatan. Republik Indonesia nomor 128 tahun 2004 tentang kebijakan dasar puskesmas disebutkan bahwa puskesmas adalah unit pelaksana

teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan (keputusan menteri kesehatan RI, 2004).

Sebagai ujung tombak pelayanan dan pembangunan kesehatan di Indonesia maka puskesmas perlu mendapatkan perhatian terutama berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan puskesmas sehingga dalam hal ini puskesmas dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalisasi dari para pegawainya serta meningkatkan fasilitas atau sarana kesehatannya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan tersebut. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan yang dapat diberikan oleh puskesmas, maka diperlukanlah pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung terwujudnya pelayanan pusat kesehatan masyarakat yang berkualitas. Oleh sebab itu, berbagai usaha harus dilakukan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang mampu membawa puskesmas menjadi lebih berkualitas, diantaranya adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia yang kemudian dilanjutkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Namun, dewasa ini kita melihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan pada instansi pemerintah ternyata tidak menunjukkan tanda-tanda pengelolaan SDM yang optimal. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai puskesmas yang tidak optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu penyebab utamanya yaitu banyaknya beban kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu

tertentu. Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh suatu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, Cain (Paramitadewi, 2017). Sedangkan menurut 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. Beban kerja itu sendiri merupakan interaksi yang muncul antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Apabila seseorang diberikan beban kerja yang berlebihan maka akan menyebabkan penurunan semangat kerja, sehingga pelayanan yang diberikan tidak lagi optimal. Semangat kerja adalah istilah asing disebut *morale* merupakan hal yang harus wajib dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya dapat meningkat, sehingga setiap perusahaan harus berusaha agar semangat kerja karyawannya terus meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaan untuk bekerja sama agar menyalurkan kemampuan secara menyeluruh. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2017). Semangat kerja tersebut akan lebih optimal apabila pegawai yang ada pada instansi dikelola dengan baik sehingga tidak terjadi suatu kelelahan dalam pekerjaan, dan beban kerja yang berlebihan diberikan kepada seorang pegawai.

Salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan masyarakat di Kota Tanjungpinang yaitu Puskesmas Tanjung Unggat. Secara geografis, puskesmas tanjung unggat terletak di jalan sultan Mahmud Gg. Waru, RT. 01 / RW. 07 dan wilayah kerjanya yaitu di Kelurahan Tanjung Unggat, Kecamatan Bukit Bestari. Dalam operasionalnya, puskesmas tanjung unggat di dukung oleh sumber daya manusia yang berjumlah 40 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pegawai Puskesmas Tanjung Unggat

No	Jenis Pegawai	Jabatan	Status	Jumlah
1	Tenaga Kesehatan	Kepala Puskesmas	PNS	1 orang
2		Apoteker	PNS	4 orang
3		Ahli Gizi	PNS	3 orang
4		Bidan	PNS	3 orang
5		Dokter Umum	PNS	5 orang
6		Dokter Anak	PNS	2 orang
7		Dokter Gigi	PTT	2 orang
8		Laboratorium	PTT	5 orang
9	Tenaga Teknis	Kasubag. Umum	PTT	1 orang
10		Kasubag. Keuangan	PNS	4 orang
11		Staff Administrasi	PTT	4 orang
12		Kasir	Honorer	2 orang
13		Supir Ambulan	Honorer	2 orang
14		Kebersihan	Honorer	2 orang
TOTAL				40 orang

Sumber : Puskesmas Tanjung Unggat (2020).

Berdasarkan tabel 1.1 Pegawai Puskesmas Tanjung Unggat di atas diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada yaitu 40 orang yang terdiri dari tenaga kesehatan yaitu 25 orang, dan tenaga teknis yaitu 15 orang.

Berdasarkan pengamatan atau observasi sementara yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat adanya permasalahan semangat kerja di Puskesmas Tanjung Unggat. Hal ini dapat dilihat dari data absen serta keluhan yang disampaikan oleh pasien kepada pihak Puskesmas seperti adanya pegawai yang malas-malasan dan setengah hati dalam bekerja, adanya pegawai yang setengah hati dalam memberikan pelayanan, dan pegawai yang absen atau tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Berikut terlampir absen:

Tabel 1.2
Daftar Absen Ketidakhadiran Pegawai Puskesmas
Oktober – Desember 2019

No	Nama Lengkap	Tugas Pokok	Jumlah Hari Kerja	S	I	TK	Jumlah Tidak Hadir
1	Rika Efiana, AMK	Kesehatan Lansia	63	1	4	5	10
2	Fitriani, SST	Farmasi	63	0	1	8	9
3	dr. Juvanny Estin Daroja	UKP Kefarmasian	63	1	1	7	9
4	Patricia Pratiwi, A.Md.Keb	Bendahara Pengeluaran	63	1	7	2	10
5	dr. Nurfitri Antina	UKM Pengembangan	63	1	8	1	10
6	Rini Febrianti, AMG	Posyandu	63	1	0	2	3
7	Reza Novizar Syah, AMK	SDM Kesehatan	63	0	0	3	3
8	Ira Puspita, A.Md.Keb	Kesehatan Tradisional	63	2	10	0	12
9	Redayanti, AMK	Kesehatan Remaja	63	1	1	8	10

No	Nama Lengkap	Tugas Pokok	Jumlah Hari Kerja	S	I	TK	Jumlah Tidak Hadir
10	Dwi Erika Febriyanti, AMK	Pengelola Barang	63	0	0	6	6
11	Novi Wulandini, AMK	Bendahara Penerimaan	63	0	1	5	6
12	Fahmulisman, AMK	Surveilans	63	1	1	8	10
13	Nuri Eviana, AMK	Kesehatan Jiwa	63	0	0	9	9
14	Adytia Jessika, A.Md.Keb	KB	63	0	1	2	3
15	Berty Prima Lydia, A.Md.Keb	Bidan	63	1	1	7	9
16	Eka Marzawati, A.Md.Keb	Bidan	63	0	0	3	3
17	Nola Novianti, S.Kep	Kasubag. Tata Usaha	63	0	5	0	5
18	Rosita, S.Farm.Apt	Kefarmasian	63	0	5	0	5
19	Royda Hotmauli Sianturi, A.Md.Keb	Kepegawaian	63	0	5	0	5
20	H. Hermansyah, AMK	Kesehatan Masyarakat	63	0	3	0	3
21	dr. Muhammad Paisal Bin Samsul Bahri	PJ. UKM Esensial	63	0	5	0	5
22	drg. Lailatul Tedja	Dokter Gigi	63	1	10	0	11

Sumber : Puskesmas Tanjung Unggat (2020).

Berdasarkan tabel 1.2 daftar absen ketidakhadiran pegawai puskesmas diketahui bahwa dari 40 orang pegawai puskesmas, 22 diantaranya pernah tidak hadir dengan berbagai alasan seperti tanpa keterangan, izin cuti, ataupun sakit. Jumlah ketidakhadiran pegawai ini merupakan bukti bahwa pegawai di puskesmas tanjung unggat kurang semangat dalam bekerja. Kejadian fenomena ini terjadi dan

dapat dilihat hampir setiap bulannya. Sementara itu, pengamatan sementara ini juga menunjukkan bahwa banyak karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kantor.

Jika dilihat lebih teliti dapat diketahui dari data di atas yang paling sering absen atau bermasalah adalah non medis. Selain kehadiran sesuai dengan apa yang penulis sampaikan sebelumnya banyak keluhan dari pasien mengenai pelayanan di Puskesmas seperti pelayanan administrasi atau pendaftaran, dan terkadang salah mengarahkan pasien sehingga membuat pasien marah karena lama menunggu.

Berdasarkan wawancara singkat yang penulis lakukan dengan salah satu pegawai yang ada di Puskesmas tentang fenomena yang penulis peroleh antara lain disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan berat untuk dikerjakan. Hal ini juga didukung oleh data yang penulis terima atau perolehj antara lain:

Tabel 1.3
Pembagian Tugas Pokok dan Tugas Tambahan

No	Nama Lengkap	Tugas Pokok	Tugas Tambahan
1	dr. Aldinafi	Kepala Puskesmas	-
2	Nola Novianti, S.Kep	Kasubbag. Tata Usaha	Asisten Apoteker
3	Rika Efiana, AMK	Kesehatan Lansia	Kesehatan Haji
4	Rosita, S.Farm.Apt	Kefarmasian	Asisten Apoteker
5	Fitriani, SST	Farmasi	Asisten Apoteker
6	Royda Hotmauli Sianturi, A.Md.Keb	Kepegawaian	Asisten Apoteker
7	H. Hermansyah, AMK	Kesehatan Masyarakat	Asisten Ahli Gizi
8	dr. Muhammad Paisal Bin Samsul Bahri	PJ. UKM Asensial	Pemeriksaan Umum

No	Nama Lengkap	Tugas Pokok	Tugas Tambahan
9	dr. Juvanny Estin Daroja	UKP Kefarmasian	Asisten Ahli Gizi
10	drg. Lailatul Tedja	Dokter Gigi	Asisten Ahli Gizi
11	Sri Ningsih, A.Md.Farm	Farmasi	Asisten Bidan
12	E. Amrizal Fahmi Putra, AMK	Perawat	Asisten Bidan
13	Patricia Pratiwi, A.Md.Keb	Bendahara Pengeluaran	Asisten Bidan
14	Iwan Krisna Dwi Putra, AMK	Imunisasi	1. Pencegahan Penyakit 2. Penyakit Menular
15	dr. Nurfitri Antina	UKM Pengembangan	Asisten Dokter Umum
16	Rini Febrianti, AMG	Posyandu	1. Laboratorium 2. Gizi
17	Reza Novizar Syah, AMK	SDM Kesehatan	1. Pengelola BOK 2. UKS
18	Marissa, AMK	Bendahara Pengeluaran	Kesehatan Kerja
19	Ira Puspita, A.Md.Keb	Kesehatan Tradisional	Asisten Dokter Umum
20	Redayanti, AMK	Kesehatan Remaja	Asisten Dokter Umum
21	Mahmudi Nurhaji, AMK	Perawat	Asisten Dokter Umum
22	Dwi Erika Febriyanti, AMK	Pengelola Barang	Asisten Dokter Umum
23	Novi Wulandini, AMK	Bendahara Penerimaan	Asisten Dokter Anak
24	Fahmulisman, AMK	Surveilans	Kesehatan Olahraga
25	Nuri Eviana, AMK	Kesehatan Jiwa	Kesehatan Indera
26	Adytia Jessika, A.Md.Keb	KB	Ibu dan Anak
27	Berty Prima Lydia, A.Md.Keb	Bidan	Asisten Dokter Anak
28	Hari Sapriyanti, AMKL	Kesehatan Lingkungan	Puskesmas Keliling
29	drg. Ririn Sofia Agustina	Dokter Gigi	1. Kesehatan Gigi Masyarakat 2. Kesehatan Mulut

No	Nama Lengkap	Tugas Pokok	Tugas Tambahan
30	dr. Laila Mayangsari	Dokter	1. Tindakan 2. PJ Pelayanan Kesehatan
31	Ramona Cica Fitria, A.Md.Keb	Bidan	Jejaring Fasilitas
32	Eka Marzawati, A.Md.Keb	Bidan	1. Poskeskel 2. Bidan Kelurahan
33	Devi Eka Sari, A.Md.Keb	Bidan	Asisten Dokter Gigi
34	Catur Marvoni Ristanti, Amd.Keb	Data dan Informasi	Asisten Dokter Gigi
35	Neinty Friska D Br. Panjaitan, S.Kep.Ns	Penyakit Tidak Menular	Asisten Laboratorium
36	Rini Destriyanti, A.Md.AK	Gizi	Asisten Laboratorium
37	Ari Wigianto	Umum dan Rumah Tangga	Asisten Laboratorium
38	Bagas Pangestu	Umum	Asisten Laboratorium
39	Fersy Oktafani, SKM	Promosi Kesehatan	Asisten Laboratorium
40	Siti Chasannah	Umum	Asisten Kasir

Sumber : *Puskesmas Tanjung Unggat (2020)*.

Berdasarkan data pada tabel 1.3 Pembagian Tugas Pokok dan Tugas Tambahan di atas, diketahui bahwa banyak tenaga teknis ataupun pegawai Puskesmas Tanjung Unggat yang dibebani oleh tugas tambahan atau merangkap tugas lainnya diluar tugas pokok yang menjadi kewajiban utamanya. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang konflik permasalahan yang ada di Puskesmas Tanjung Unggat dengan mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Tanjung Unggat”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan beberapa masalah yang pada penelitian tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Tanjung Unggat?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Tanjung Unggat.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus pada tujuan penelitian yang telah disusun dan tidak menyebar luar kepada permasalahan lainnya yang mungkin ada pada Puskesmas Tanjung Unggat. Maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah pada beban kerja dan semangat kerja pegawai Puskesmas Tanjung Unggat.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian.

2. Bagi Puskesmas Tanjung Unggat

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pihak puskesmas sebagai masukan dan pertimbangan tentang beban kerja terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Tanjung Unggat.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi pengembangan ilmu dan pengetahuan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan informasi dan masukan untuk membantu memberikan gambaran yang lebih jelas bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia secara umum dan juga mengenai beban kerja dan semangat kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian ini, maka penulis menyusun skripsi ini dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tujuan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktifitas-aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sebagai sumberdaya yang dimiliki (Syamsuddin, 2017). Unsur-unsur manajemen terdiri dari *man, money, methode, machines, materials*, dan *market*, atau yang disingkat 6M. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur (Hasibuan, 2017). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017).

Menurut Henry Fayol pengertian manajemen yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan/kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Priyono, 2011). Sementara Marry Parker Follet mengatakan bahwa pengertian manajemen ialah sebagai suatu seni, tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain (Priyono, 2011).

Manajemen juga diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan di organisasi tersebut (Stoner & Freeman, 2019). Kemudian Dr. Bennett N. B. Silalahi, M.A. mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu perilaku yang terdiri dari aspek sosial eksak bukan dari tanggungjawab keselamatan serta kesehatan kerja yang baik dari sisi perencanaannya (Silalahi, 2011).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan aspek-aspek sosial yang ada.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan nilai tambah (Hasibuan, 2011). Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan strategi yang sesuai untuk organisasi. Setiap pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, karena gaya kepemimpinan merupakan aspek yang penting untuk mencapai serta meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam organisasi. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2017), manajemen sumber

daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Stoner dalam (Sutrisno, 2017), MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Hal ini tujuannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi karyawan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan mengenai target pekerjaan untuk setiap jabatan (Kep. Men. PAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004). Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan, 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. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut (Irawati & Carolina, 2017), beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang sudah 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, apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang dihabiskan dalam melakukan tugas profesional, tanggungjawab dan kepentingan ditempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, Yean Tan & Tjik Zurkanain, 2018).

Beban kerja (*workload*) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu. Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebihan atau kurang. Jika beban kerjanya berlebih akan menyebabkan produktivitasnya turun, demikian pula sebaliknya jika beban kerjanya kurang maka akan banyak waktu yang terbuang (Kasmir, 2016).

Beberapa ahli menyebutkan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Seperti yang dikemukakan Schultz dalam (Suwatno & Juni Priansa, 2016) bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi

termasuk pula yang setara atau sebaiknya, kekurangan atau terlalu rendah atau kecil pekerjaan (*work underload*). Menurut Sugiyanto beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia (Suwatno & Juni Priansyah, 2016). Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Menurut Sugiyanto bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses (Suwatno & Juni Priansyah, 2016). Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan di sini termasuk faktor situasional. Tujuan perubahan ini agar karyawan mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Murti, 2013). Beban kerja yang dirasakan seorang karyawan dapat merupakan sumber stres. Sumber stres itu sendiri merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Faktor-faktor penekan menghasilkan kondisi-kondisi yang menuntut manusia memberikan energi atau perhatian yang lebih. Faktor penekan adalah beban yang ditimbulkan dari pekerjaannya yang dirasakan oleh pekerja.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Beban kerja tersebut terbagi menjadi dua jenis yaitu (Suwatno & Priansyah, 2016) :

1. Beban kerja kuantitatif

Adalah beban kerja yang menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Beban kerja kualitatif

Adalah beban kerja yang berhubungan dengan mampu atau tidaknya pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2.3. Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain (Kartika, 2017):

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, suatu perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan *Standard Operating Procedure* (SOP) kepada semua unsur yang ada didalam suatu organisasi dalam hal ini karyawan yang bekerja agar mendapatkan berbagai manfaat.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Sementara menurut (Irawati & Carolina, 2017) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur beban kerja yaitu:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja,
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan,
3. Sikap terhadap pegawai,
4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja,
5. Etos kerja,
6. Perilaku ketika bekerja,
7. Menyelesaikan tugas yang menantang,

8. Kondisi fisik tempat bekerja, dan
9. Sikap terhadap waktu.

2.1.2.4. Hubungan Beban Kerja dan Semangat Kerja

Beban kerja terlalu berat baik itu terlalu banyak secara kuantitas maupun terlalu sulit secara kualitas biasanya hal ini akan mempengaruhi semangat kerjanya. Pegawai yang diberikan beban kerja terlalu berat atau terlalu banyak biasanya akan tidak bersemangat dalam bekerja, hal ini dikarenakan dalam memori bawah sadarnya telah terekam bahwa dirinya tidak sanggup atau tidak mampu untuk mengerjakan tugas tersebut sesuai dengan target waktu atau *deadline* yang ditetapkan. Sementara itu, pegawai yang diberikan beban kerja terlalu ringan atau terlalu mudah biasanya akan dengan senang hati mengerjakan pekerjaan tersebut karena tidak merasa terbebani.

Hubungan antara beban kerja dan semangat kerja sudah banyak dibuktikan oleh berbagai penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya yaitu penelitian yang pernah dilakukan oleh (Kartika, 2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Omega Mas Pasuruan” diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap semangat kerja, dan konflik kerja berpengaruh negative terhadap semangat kerja dan konflik kerja adalah variable yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja. Hal ini membuktikan bahwa memang beban kerja yang semakin berat akan membuat semangat kerja pegawai semakin menurun.

2.1.3. Semangat Kerja

2.1.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitaas dalam pekerjaannya. Pekerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Berikut beberapa pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah:

Pengertian semangat kerja menurut Alexander Leightemy adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik (Nitisemito, 2011).

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Nitisemito, 2011). Semangat kerja adalah sejauh mana karyawawn bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan (Siagian, 2011). Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja mereka ketersediaan kerjasama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu aatau kelompok kerja karyawan yang menunjukkan kesungguhannya dalam melaksanakanebuah bentuk usaha sehingga mendorong karyawannya untuk bekerja secara giat dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil usaha yang dituju, didalam sebuah perusahaan hasil usaha semangat kerja karyawan biasanya diukur dengan gaji yang cukup, mendapatkan perhatiannya dari

atasan, penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, lingkungan yang kondusif dan nyaman, serta pemberian insentif/berupa *reward*, semangatkerja yang tinggi dapat dilihat dengan kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

2.1.3.2.Indikator Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja , diataranya sebagai berikut (Nitisemito, 2011):

a. Produktivitas karyawan

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

1. Professional dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Mempercepat pekerjaan

b. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah meruakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena terlihat bahwa persentase seluruh karyawan rendah. Dimensi indikator yang rendah dapat diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

1. Cuti
2. Keterlambatan
3. Alfa

4. Sakit

c. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja dalam perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi *labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

1. Setia terhadap perusahaan
2. Senang bekerja di perusahaan

Sementara menurut (Siagian, 2011) indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu:

1. Kerja sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi kalau dikerjakan oleh masing-masing individu.

2. Disiplin

Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesadaran untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan., dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani.

3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya.

4. Keamanan

Rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman di dalam menghadapi masa tua atau masa pensiun.

2.1.3.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pekerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya pekerja yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan masalah kepada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja, yaitu (Nitisemito, 2011):

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya kehidupan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

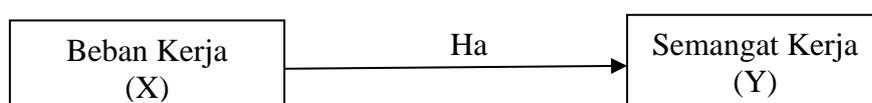
Dari pendapat beberapa ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada tinjauan teori dan kajian penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh antara beban kerja dan semangat kerja pada diri pegawai ataupun karyawan. Oleh sebab itu, banyak penelitian-penelitian menyebutkan bahwa semakin tinggi beban kerja

ternyata akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa memang beban kerja yang semakin berat akan membuat semangat kerja pegawai semakin menurun. Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka pemikiran yang dapat disusun dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: *Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)*.

Keterangan :

→ : Berpengaruh

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah disusun pada pembahasan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini untuk dapat menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian yaitu:

Ha : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Tanjung Unggat.

Ho : Diduga beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Tanjung Unggat.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Kartika, 2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT

Omega Mas Pasuruan” dari Universitas Negeri Pasuruan dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, ISSN: 2012-3182. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Omega Mas Pasuruan, dan sampel penelitian ini berjumlah 50 orang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja dengan t hitung yaitu 3,112. Hasil penelitian ini juga memperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3,920 - 3,112X + e$.

2. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Novemarif, Hendriani, dan Efni, 2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Ditreskrimum Polda Riau” dari Universitas Riau dalam Jurnal Psikologi, Volume 15 nomor 1, Juni 2019. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan kuisioner. Responden penelitian ini sebanyak 134 orang personil ditreskrimum Polda Riau. Analisis data yang digunakan adalah pendekatan Deskriptif dan *Partial Least Square*. Dari hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja anggota polisi bagian ditreskrimum Polda Riau dengan nilai t hitung 4,114 dan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 4,921 - 4,114X + e$, dengan besar koefisien determinasi *R Square* yaitu 62,4%.
3. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Hutagulung dan kasmir, 2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekolah Tinggi Sandi Negara” dari Universitas Mercu Buana, Jakarta Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian dengan

menggunakan data primer yang berasal dari kuisioner dan data sekunder. Metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Dari populasi PNS di STSN yang berjumlah 133 orang, maka 100 orang diambil menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi liiner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t_{hitung} 4,124 dan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 4,931 - 4,124X + e$, dengan koefisien determinasi *R Square* yaitu 52,3%.

4. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Wakhyuni dan Sari, 2018) dengan judul “*Empirical Investigation Of The Effect Of A Sop's Workload On The Spirit Of Work On Moral Company Employees* (Investigasi Empiris Tentang Efek Beban Kerja Sebuah SOP Terhadap Semangat Kerjapada Karyawan Perusahaan Moral)” *from Paca Budi Development University in the online scientific journal vol 1 no 1 (2018): International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian empiris untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menampilkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sucofindo cabang Medan. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel random dimana penelitian menggunakan 50%. Oleh karena itu, sampel penelitian ini berjumlah 75 karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Medan dengan nilai t_{hitung} 4,224 dan

persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 5,031 - 4,224X + e$, dengan koefisien determinasi *R Square* yaitu 63,2%.

5. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Harras, 2019) dengan judul “*Impact Of Workload On Work Spirit At Sasmita Jaya Foundation* (Dampak Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja di Yayasan Sasmita Jaya)”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan dengan menggunakan analisis regresi linier. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan Yayasan Sasmita Jaya dan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan sensus. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan motivasi dengan koefisien regresi 0,569. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,478. Analisis simultan membuktikan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien determinasi sebesar 72,5%, sedangkan sisanya 27,5% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian (Sugiyono, 2016).

Variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan dalam bilangan dan bilangan tersebut mempunyai arti (Sugiyono, 2016). Dengan variabel yang diteliti yaitu 2 variabel terdiri dari variabel beban kerja (Variabel X) dan semangat kerja (Variabel Y).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang langsung didapatkan dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner dengan pihak yang merupakan responden penelitian. Adapun sumber data primer yang didapatkan selanjutnya merupakan dari hasil pengamatan di lapangan secara langsung (Sugiyono, 2016).

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Yaitu merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Menurut (Sugiyono, 2013) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.3.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur

ilmiah (Sugiyono, 2013). Pada studi kepustakaan ini penulis melakukannya dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2016) bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Tanjung Unggat baik itu tenaga Kesehatan maupun tenaga teknis yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.1
Pegawai Puskesmas Tanjung Unggat

No	Jenis Pegawai	Jabatan	Status	Jumlah
1	Tenaga Kesehatan	Kepala Puskesmas	PNS	1 orang
2		Apoteker	PNS	4 orang
3		Ahli Gizi	PNS	3 orang
4		Bidan	PNS	3 orang
5		Dokter Umum	PNS	5 orang
6		Dokter Anak	PNS	2 orang
7		Dokter Gigi	PTT	2 orang
8		Laboratorium	PTT	5 orang
9	Tenaga Teknis	Kasubag. Umum	PTT	1 orang
10		Kasubag. Keuangan	PNS	4 orang
11		Staff Administrasi	PTT	4 orang
12		Kasir	Honorer	2 orang
13		Supir Ambulan	Honorer	2 orang
14		Kebersihan	Honorer	2 orang
TOTAL				40 orang

Sumber : Data Pra Penelitian (2020).

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel adalah sebagian atau wakil dari subjek populasi yang akan diteliti. Mengenai berapa banyak sampel yang diambil, maka peneliti perlu mempertimbangkan seperti misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari proposal itu (Sugiyono, 2016).

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik sampel yang ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dan metode penentuan sampelnya yaitu *probability sampling* dimana seluruh pegawai atau populasi pada penelitian memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden (Sugiyono, 2016).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, apabila populasi penelitian kurang dari 100, maka sampel penelitian adalah keseluruhan dari pada populasi penelitian (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, populasi berjumlah 40 orang, maka sampel dalam penelitian ini juga merupakan pegawai Puskesmas Tanjung Unggat yang berjumlah responden 40 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, dan secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau

objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y).

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terkait. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja.

b. Variabel Terkait (*Dependent Variable*)

Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah semangat kerja.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan
Beban Kerja (X)	Beban kerja (<i>workload</i>) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Kartika, 2017)	1, 2 3, 4 5, 6

	periode tertentu. Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebihan atau kurang. Jika beban kerjanya berlebih akan menyebabkan produktivitasnya turun, demikian pula sebaliknya jika beban kerjanya kurang maka akan banyak waktu yang terbuang. Kasmir, (2016).		
Semangat Kerja (Y)	Nitisemito (2011) mengungkapkan semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.	1. Kerja sama 2. Disiplin 3. Kepuasan 4. Keamanan (Siagian, 2011)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8

Sumber : *Rencana penelitian (2020)*.

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X (Beban Kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja) dengan menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data adalah proses perhitungan atau transformasi data *input* menjadi informasi yang mudah dimengerti ataupun sesuai yang diinginkan (Sutarman, 2012). Kemudian dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data yang dilakukan setelah data penelitian diolah balik secara manual maupun dengan

bantuan computer, dengan kata lain deskriptif kuantitatif berkaitan langsung dengan bilangan atau angka diantaranya (Sugiyono, 2016):

1. *Editing* (pengeditan), merupakan proses pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pemberian kode), merupakan pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk, identitas pada suatu data yang dianalisis.
3. *Scoring* (Pemberian skor atau nilai), dalam pemberian skor digunakan skala *likert* sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Pemberian Skor Dengan Skala *Likert*

No	Kriteria Pemberian Skor	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2016).

4. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Kemudian data-data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan spss 24.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel 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 korelas, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut (Sekaran, 2011) validias menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid, (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, (Ghozali, 2011).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi uji normalitas, dan uji heteroskedastitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2011) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

3.7.2.3 Uji Regresi Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut (Sugiyono, 2016) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen dimanipulasi atau di rubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antara variabel independen X (Beban Kerja) dengan variabel dependen Y (Semangat Kerja). Dengan persamaan regresi sederhana yang digunakan dengan rumus analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Beban Kerja

X = Semangat Kerja

a = Konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = Error atau residu

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji (t)

Uji t yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- table (Sugiyono, 2016).

a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terkait Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X (Sugiyono, 2016).

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki ketersediaan jasa negative, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas di gunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi (Sugiyono, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedelapan). Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)* (16th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carolina, A. D. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*.
- Kartika, I. M. R. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(4), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Priyono. (2011). *Pengantar Manajemen* (T. Chandra (ed.)). ZIFATAMA.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Silalahi, B. N. B. (2011). *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*. PPM.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2019). *Manajemen*. Intermedia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatid, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutarman. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi*. PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Juni Priansa, D. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Syamsuddin Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Abstract: *Jurnal Manajemen*, 1(1), 3–4.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Trio Putra Julianto
Tempat / Tanggal Lahir : TanjungPinang, 21 Juli 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 082384814466
Email : triopj86@gmail.com
Alamat : Jl. SukarnoHatta GG.Beringin 4 no.64

Nama Orang Tua

a. Ayah : Wardiman
b. Ibu : Mariani

Riwayat Pendidikan

a. SD : SD 011 TanjungPinang Barat
b. SMP : SMPN 3 TanjungPinang
c. SMA : SMAN 4 TanjungPinang
d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG