

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah elemen kunci dalam sebuah proses strategi setiap bisnis. Manajemen sumber daya yang strategis terdapat hubungannya dengan perencanaan/proses, pengawasan, evaluasi, dan peningkatan sumber daya manusia yang dalam suatu perusahaan agar memperoleh sebanyak mungkin nilai tambah. Penanganan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang seorang karyawan, dan pimpinan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan, antara lain yaitu melakukan pembentukan mental bekerja yang baik dengan kontribusi, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya (Ichsan dan Nasution, 2020).

Orang yang melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu perjalanan organisasi. Orang tersebut adalah karyawan yang memiliki peranan penting untuk kemajuan perusahaan. Besarnya suatu organisasi atau perusahaan itu dan seberapa besar juga kuatnya modal yang dimiliki, maka tidak akan terdapat “nilai tumbuh” apabila tidak digunakan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Besar modal yang kita keluarkan benda itu bisa disebut tak bernilai karena tidak dikelola secara maksimal. Modal dapat diartikan apabila terdapat perhatian yang lebih besar diberikan kepada sumber daya manusia yang mengelola modal tersebut. Kondisi ini terlihat nyata memperlihatkan

sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan perusahaan (Suryani, 2019). Menciptakan semangat kerja yang baik bagi karyawan terdapat beberapa hal yang memengaruhi semangat kerja karyawan antara lain Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja karyawan.

Wahyuliani dan Suwandana (2019) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Beban kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, dengan menurunnya semangat kerja pegawai menjadi stres dan munculnya stres pada pegawai dapat menurunkan semangat pada pegawai, sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja dengan meningkatnya semangat pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah pegawai yang diperkerjakan sedikit, dapat

menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi pegawai. Pegawai pun akan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah bekerja.

Fenomena terkait beban kerja karyawan ditunjukkan dengan tidak tercapainya target penjualan yang telah ditentukan perusahaan karena karyawan kelelahan dan terbebani dalam mencapai target tersebut. Hasil observasi penulis dengan pemilik toko didapatkan target penjualan tahun 2023 di Perusahaan Suplier_id seperti di bawah ini :

Tabel 1.1
Target Penjualan Perusahaan Suplier_id
di Marketplace pada tahun 2023

No.	Bulan	Target Penjualan	Hasil Penjualan
1	Januari	250 Pcs	260 Pcs
2	Februari	250 Pcs	230 Pcs
3	Maret	250 Pcs	200 Pcs
4	April	230 Pcs	220 Pcs

Sumber : Perusahaan Suplier_id

Tabel 1.1 dijelaskan bahwa target penjualan antara bulan januari sampai dengan bulan maret masi sama diangka 250 pcs, Penurunan target pada bulan april menjadi 230 pcs. Hasil penjualan terus menurun sehingga perusahaan memutuskan menurunkan target penjualan di bulan april namun hasilnya tetap sama penjualan justru makin menurun. Penurunan penjualan dikarenakan karyawan terbebani dalam melakukan setiap pekerjaan yaitu dari beban waktu, mental dan target yang mereka dapatkan dari perusahaan. Karyawan harus memenuhi target yang diberikan dengan syarat atau ketentuan yang

mengakibatkan karyawan kelelahan kemudian terbebani. Hasil wawancara dengan 10 Karyawan Suplier_id mengatakan bahwa setiap harinya *live* (siaran langsung penjualan barang di *markeplace*) bisa mencapai 4 sesi *live* dimana karyawan yang bertugas di setiap sesi berbeda. Diperbolehkan satu orang karyawan dengan durasi 2 jam tanpa jeda setiap sesinya dan tanpa digantikan dengan teman lainnya sehingga karyawan merasa kelelahan dan terbebani.

Nabilla, dkk. (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Begawati, dkk. (2022) mengatakan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Tanjung, dkk. (2023) mengatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Rahmisyari, dkk. (2021) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sukanto dan Indryo (2018) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Penelitian (Nadia *et al.*, 2021) menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Andriani dan Agustina (2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Latif, dkk. (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022).

Fenomena lingkungan kerja pada Perusahaan Suplier_id Denpasar adalah kurangnya AC (*Air Conditioner*) di lingkungan kerja karyawan. AC yang tersedia disana hanya satu dan sudah tidak layak pakai karena meskipun dihidupkan suhu udaranya masi saja panas, sehingga mengganggu aktivitas karyawan saat melakukan pekerjaan. Keamanan kurang baik karena keamanan disana tidak dilengkapi CCTV sehingga pada saat penghitungan stok pajangan sering terjadi stok tidak *balance* dengan hasil penjualan di hari tersebut.

Rozi (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hanura, dkk. (2021) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Astinatria, dkk. (2020) menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Alexander, dkk. (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

Meningkatkan semangat kerja karyawan perlu diterapkan disiplin kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) menyatakan peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang sudah ditetapkan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik.

Observasi awal permasalahan dengan 10 Karyawan Perusahaan Suplier_id yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah didapatkannya fenomena terkait

absensi karyawan yang tidak mengikuti peraturan jam datang dan pulang kerja, banyak karyawan yang terlambat saat datang bekerja dan pulang bekerja. Berikut disajikan tabel jumlah pengiriman pada tahun 2023:

Tabel 1.2
Data Jumlah Pengiriman Barang pada tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Pengiriman
1	Januari	250 Pcs
2	Februari	230 Pcs
3	Maret	200 Pcs
4	April	220 Pcs

Sumber : Perusahaan Supplier_id

Tabel diatas dijelaskan jumlah pengiriman barang per bulannya lumayan banyak sedangkan pegawai yang disediakan perusahaan untuk tugas mengirim barang jumlahnya tidak banyak, karyawan harus lembur untuk mengirimkan barang karena jika tidak dikirimkan akan *tercancel* otomatis oleh *marketplace* yang digunakan perusahaan.

Andari, dkk. (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Jufri, dkk. (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Mursalin (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian Sulasari (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian penulis tentang Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja dilakukan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Fashion Suplier_id yang memiliki 3 cabang diantaranya,

Suplier_id Sembung Gede, Kerambitan Tabanan, Suplier_id Ayani Utara dan Suplier_id Sanggulan Tabanan. Perusahaan ini merupakan perusahaan fashion yang tidak hanya menjual baju namun juga menjual skincare, sandal, tas, boneka, hoodie, sweater dan dompet masi banyak lagi barang barang kekinian yang bisa didapatkan dalam satu tempat saja, selain menjual barang secara *offline* perusahaan ini juga memanfaatkan *marketplace* untuk menjual produknya sehingga penjualan yang didapatkan perharinya bisa dibilang tidak sedikit, tak heran jika omset yang didapatkan perharinya bisa mencapai jutaan rupiah karena tidak hanya menjual barang ecer tetapi juga menjual barang secara grosiran.

Perusaaan ini memiliki 40 karyawan yang dimana setiap karyawannya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, ada yang bertugas sebagai admin gudang, *SPG (Sales Promotion Girl)*, Kasir, *Content* dan admin *chat*. Perusahaan yang menjual berbagai produk dalam jumlah banyak serta memiliki tanggung jawab untuk memuaskan *customer* sudah seharusnya memiliki pelayanan yang baik di setiap situasi untuk mendapatkan timbal balik yang bagus dan *repeat order* setiap harinya pengaruh karyawan dan *service* terhadap *customer* harus diperhatikan karena karyawan lah yang berinteraksi secara langsung kepada *customer* yang berbelanja baik secara *online* atau *offline*, jika karyawan tidak memberikan pelayanan yang baik *image* perusahaan dan orderan yang masuk pasti sedikit dan jelek, maka dari itu semangat kerja dan kerja keras karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan ini, disiplin waktu dan disiplin prilaku masing – masing karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan ini.

Hasil wawancara dan observasi awal dengan 10 Karyawan Suplier_id maka ditemukannya permasalahan sebagai berikut :

1. Indikator Beban Kerja terdapat permasalahan turunnya penjualan dikarenakan karyawan terbebani dalam melakukan setiap pekerjaan yaitu dari beban waktu dalam menyelesaikan tugasnya target yang dicapai perusahaan terbilang cukup banyak sedangkan waktu dan jumlah pegawai yang dimiliki kurang seimbang dengan target yang harus didapatkan. Sehingga karyawan terbebani secara psikologis yang mengakibatkan mereka banyak pikiran dan hasil kerja pun tidak maksimal.
2. Permasalahan yang terkait lingkungan kerja yaitu kurangnya AC (*Air Conditioner*), yang tersedia hanya satu dan tidak layak pakai sehingga mengganggu aktivitas karyawan. Tidak disediakan CCTV sehingga sering terjadi stok tidak *balance* saat perhitungan stok pajangan.
3. Permasalahan yang terkait Disiplin Kerja adalah jumlah pengiriman barang per bulannya lumayan banyak sedangkan pegawai yang disediakan perusahaan untuk tugas mengirim barang jumlahnya tidak sesuai, karyawan harus lembur untuk mengirimkan barang karena jika tidak dikirimkan akan *tercancel* otomatis oleh *marketplace* yang digunakan perusahaan. Itulah yang menyebabkan karyawan harus lembur dan datang terlambat. Mereka kelelahan sehingga absensi mereka tidak mengikuti peraturan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Fashion Suplier_id Denpasar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Fashion Suplier_id Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Fashion Suplier_id Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Fashion Suplier_id Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Suplier_id Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Fashion Suplier_id Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan nantinya hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi karyawan Suplier_id



BAB II

TINJAU PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Teory

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting teory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 dalam Muhfizar dkk. (2021), menyatakan pentingnya tujuan dalam melaksanakansuatu kegiatan (Locke & Latham, 2002). Teori ini disebutkan bahwa motivasi utama seseorang dalam bekerja dikarenakan adanya tujuan yang ingin dicapai, dengan adanya tujuan yang ingin dicapai menjadikan seseorang dapat mengukur tindakan yang harus dilakukan dan besarnya usaha yang harus dikerahkan (Locke & Latham, 2002; Schweiter dkk., 2004; Seijts dkk., 2004).

Terdapat empat macam mekanisme dalam memperoleh motivasi yaitu (Locke& Latham, 2002):

- a) Tujuan mengarahkan perhatian
- b) Tujuan mengatur upaya
- c) Tujuan meningkatkan persistensi
- d) Tujuan menunjang strategi dan rencana kegiatan

Goal Setting Teory, tujuan yang ingin dicapai mempengaruhi kegigihan seseorang dalam bertindak. Tujuan jelas, bisa dipahami, memiliki manfaat, maka seseorang akan bekerja lebih keras agar dapat mencapai tujuannya. Tujuan sulit untuk dipahami, maka sesorang akan enggan untuk melakukan sesuatu.

Penetapan tujuan mempengaruhi ranah kognitif seseorang namun berdampak keperluan praktis (Locke & Lathan, 2002).

2.1.2 Semangat Kerja

1) Konsep Semangat Kerja

Ratnasari dan Sutjahjo (2017) semangat kerja merupakan kondisi kelompok dimana kelompok tersebut melakukan pekerjaan dengan lebih giat serta lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkat laku karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan tersebut telah bekerja secara produktif, dimana produktivitas yang tinggi dapat dicapai karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Murtisaputra dkk., 2018).

Wahyuliani dan Suwandana (2019) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang yang pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Kesimpulan dari beberapa pendapat mengenai semangat kerja adalah, suatu keadaan yang timbul dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

2) Faktor – Faktor Pengukuran Semangat Kerja

Utomo, dkk. (2015) menyatakan, faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu:

a) Absensi

Absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang.

b) Kerja Sama

Tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

c) Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d) Kedisiplinan

Sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

3) Indikator Semangat Kerja

Gondokusumo (2017) menyatakan bahwa beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu :

a) Absensi

Absensi merupakan tidak hadirnya pegawai dalam tugasnya karena sakit, kecelakaan, dan kepentingan – kepentingan pribadi, baik yang mendapat ijin atau tidak.

b) Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh.

c) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud disini adalah suatu sikap para pegawai yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan – jaminan yang diperolehnya.

d) Disiplin

Disiplin yang dimaksud adalah ketaatan setiap pegawai terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan meliputi kepatuhan para pegawai pada jam – jam kerja. Kepatuhan pegawai kepada perintah dari pimpinan serta taat kepada tata tertib yang berlaku.

Anggita sari dan Badar (2021) menyatakan ada 4 indikator yang mempengaruhi semangat kerja pegawai :

1) Kegairahan seseorang

Kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk nila seseorang memiliki keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Kekuatan untuk melawan Frutasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan.

3) Kualitas untuk bertahan

Aspek menyatakan jika sesorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran dalam pekerjaannya.

4) Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama.

4) Penyebab Penurunan Semangat Kerja

Ratnasari dan Sutjahjo (2017) menyebutkan beberapa hal yang terjadi tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu:

a) Kelambatan

Keterlambatan berlebihan merupakan signal yang berbahaya terhadap semangat kerja. Staf sering dating terlambat ke tempat kerja, hal ini karena merasa tidak memperoleh kepuasan serta keuntungan dari pekerjaan mereka.

b) Pergantian yang tinggi

Setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila nilai pergantian mulai naik dengan abnormal menunjukkan semangat kerja buruk.

c) Mogok serta sabotase

Mogok serta sabotase merupakan ketidak puasaan dalam bekerja dengan tujuan memaksa perusahaan untuk menegakkan dan menerima tuntutan pekerja atau serikat pekerja, dengan cara membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

d) Ketidak bangga kerja

Ketidak puasaan staf terhadap pekerja dan tempat bekerja menyebabkan sikap acuh terhadap pekerjaan. Hal ini menimbulkan kegagalan staf dalam merasakan kebanggaan pada pekerjaannya. Sikap ketidak pedulian dan keacuhan staf terhadap pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang rendah.

2.1.3 Beban Kerja

1) Konsep Beban Kerja

Ahmad, dkk. (2019) mengemukakan beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, Wahyuliani dan Suwandana (2019) Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa

jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Lumunon (2019) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kesimpulan dari beberapa pengertian diatas beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit di perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Heryanti (2016) menyatakan tentang faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a) Faktor eksternal

(1) Tugas (*Task*)

Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

(2) Organisasi Kerja

Waktu bekerja, waktu istirahat, shif kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

(3) Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

3) Indikator Beban Kerja

Ahmad, dkk. (2019) mengemukakan indikator beban kerja yaitu:

a) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja adalah rangkaian keadaan di lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja karyawan di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

b) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah melakukan pekerjaan sesuai jam kerja, tidak melakukan pekerjaan di luar dari jam kerja. Istirahat tidak diperbolehkan bekerja untuk mengejar target, perusahaan telah memberikan waktu istirahat untuk berhenti bekerja diharapkan pekerjaanya bisa lebih baik dan lebih cepat ketika selesai istirahat.

c) Target yang harus dicapai

Target bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan untuk mencapai sesuatu. Dunia kerja atau bisnis, targetnya jelas, maka kita bisa menentukan cara kerja seperti apa yang akan diambil dan membuatnya lebih produktif.

Ellyzar, dkk. (2017) menyatakan indikator beban kerja yaitu:

a) Jam kerja efektif

Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja normal dikurangi waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (uang saku) seperti makan, sholat, dan sebagainya, yaitu 30% dari jumlah jam kerja. Jam kerja efektif akan menjadi alat pengukur bobot kerja yang dihasilkan setiap unit.

b) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan karyawan adalah Pendidikan terakhir karyawan berdasarkan ijazah formal. Latar belakang Pendidikan mempengaruhi sistem kerja seseorang karena dengan batas kemampuannya dalam berfikir dan bertindak.

c) Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan adalah sesuatu pekerjaan yang diberikan atasan untuk bawahannya yang dimana pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan bidang Pendidikan terakhirnya atau sesuai dengan *skill* yang mereka miliki masing-masing.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Konsep Lingkungan Kerja

Ratnasari dan Sutjhjo (2017) lingkungan kerja yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dikarenakan apabila satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi sekelompok orang dalam kerja dapat menimbulkan kerja karyawan, hal ini target yang telah ditetapkan perusahaan. Keberhasilan kerjasama dipengaruhi oleh yang berada di dalam organisasi baik yang digerakan dan yang menggerakkan ini tidak hanya terletak pada kurangnya pengetahuan saja, melainkan dapat juga lingkungan kerja mempengaruhi semangat dari mereka.

Billi, dkk. (2017) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Contoh pusat kerja, kursi, meja, *temperature*, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kesimpulan mengenai lingkungan kerja dari pengertian diatas adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi

semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal jika terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Inbar, dkk. (2018) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

b) Lingkungan kerja non fisik

Keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a) Penerangan, sumber cahaya yang menyinari suatu tempat/ruangan yang membantu karyawan dalam melihat objek. Dengan penerangan yang tentunya akan memudahkan para pekerja dalam melakukan aktifitas.

- b) Suhu udara, suhu udara merupakan keadaan panas atau dinginnya suatu tempat pada waktu tertentu yang dapat mempengaruhi kelembaban udara.
- c) Kebersihan, kebersihan artinya menciptakan lingkungan yang sehat, bebas dari kotoran seperti debu, sampah dan bau yang tidak sedap. Kebersihan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sehingga perlu adanya penjagaan kebersihan bersama yang membuat tempat kerja lebih nyaman.
- d) Penggunaan warna, penggunaan warna merupakan pemilihan warna pada suatu dinding tembok atau ruangan tempat bekerja. Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para pegawai dan pekerja didalam ruangan.
- e) Keamanan kerja, merupakan usaha untuk menjaga, melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki perusahaan.
- f) Hubungan antara pegawai, merupakan hubungan yang terjalin diantara karyawan di perusahaan. Saling menjaga hubungan baik semua pegawai merupakan hal penting dalam lingkungan kerja.
- g) Hubungan antara pegawai dan pimpinan, artinya menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan akan memotivasi bawahan karena lingkungan kerja dan pertemanan yang baik.

Afandi (2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan merupakan cahaya yang memancarkan suatu ruangan dan akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena

mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Pemberian warna pada ruangan adalah warna yang akan menciptakan kesan yang berbeda pada setiap ruangan kerja yang nantinya akan memberikan pengaruh pada semangat kerja karyawan. Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding

c) Udara

Udara merupakan faktor sirkulasi atau proses pergantian udara di ruangan dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara yang ada di dalam sehingga menciptakan udara yang sehat bagi karyawan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Konsep Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Sinambela dan Sarton (2019) mengatakan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Syamsudin, dkk. (2019) tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Kesimpulan mengenai disiplin kerja dari beberapa pengertian di atas adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan sehingga menciptakan hasil kerja yang baik.

2) Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Hartatik (2014) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

a) Disiplin diri

Disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai – nilai yang ada diluar dirinya. Disiplin diri menyebabkan pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi

b) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan kelompok. Disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta

memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

c) Disiplin preventif

Disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkannya.

d) Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Prabu Mangkunegara mengungkapkan bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

e) Disiplin progresif

Kegiatan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang. Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

3) Indikator Disiplin Kerja

Sinambela dan Sartono (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti :

a) Kehadiran

Kehadiran merupakan konsep orang – orang secara individu atau kelompok yang muncul di suatu lokasi untuk acara yang dijadwalkan sebelumnya, biasanya pegawai yang memiliki semangat kerja yang kurang akan terbiasa untuk datang terlambat.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

pegawai yang mematuhi peraturan dan tidak melanggar serta menyetujui peraturan merupakan pegawai yang taat pada peraturan kerja atau pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan serta sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Kewaspadaan tinggi artinya peka, berhati hati, penuh pertimbangan dan ketelitian sehingga menjalankan kewajiban sesuai dengan prosedur.

e) Bekerja etis, maksudnya adalah bekerja sesuai dengan etika yang dianut dalam suatu perusahaan, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Permatasari, dkk. (2015) mengatakan indikator disiplin kerja adalah :

a) Ketepatan waktu, merupakan waktu yang digunakan dalam bekerja sesuai dengan tata tertib yang ada dalam suatu perusahaan. karyawan yang datang dan pulang ke kantor tepat waktu, serta dapat bersikap tertib maka dapat

dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

- b) Pemanfaatan sarana, merupakan pemanfaatan barang barang yang digunakan karyawan sehingga mengoptimalkan pekerjaan. Karyawan yang berhati – hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c) Tanggung jawab yang tinggi, merupakan suatu sikap atas tindakan yang dilakukan untuk mempertanggungjawabkan sesuatu. Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d) Ketaatan terhadap aturan kantor, merupakan karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang telah dilakukan dan akan menjadi pijakan dalam menentukan hipotesis alah sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

- 1) Nabilla, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Fasilitas Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada CV. X”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana jumlah populasi 69 orang yang sekaligus menjadi jumlah sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang dapat dijelaskan sebagai

berikut $y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ Dimana Y adalah simbol variabel semangat kerja, $(\beta_1, \beta_2, \beta_3)$ masing – masing merupakan koefisien regresi dan variabel (X_1, X_2, X_3) , X_1 adalah simbol variabel beban kerja, X_2 adalah simbol variabel fasilitas kerja dan X_3 adalah symbol variabel promosi. Pengujian Hipotesis digunakan uji t, Hasil analisis penelitian ini adalah ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja sedangkan fasilitas kerja dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

- 2) Begawati, dkk. (2022) yang berjudul” Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset lapangan yaitu dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dan riset kepustakaan yaitu upaya yang dilakukan penulis melalui buku – buku sebagai landasan teori. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan observasi peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari – hari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman dengan jumlah 40 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi berganda, koefisien determinasi dan metode pengujian hipotesis. Hasil penelitian menggunakan metode deskriptif dengan hasil variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan stres kerja, konflik kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

- 3) Tanjung, dkk. (2023) tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota”. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Populasi sebesar 85 orang dan dijadikan sampel. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Pengajuan determinasi menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi variabel semangat kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,547. Etos kerja dan beban kerja secara bersama sama atau serempak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
- 4) Rahmisyari, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo”. Metode pengumpulan data secara Observasi, wawancara dan Kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor samsat gorontalo sebanyak 37 orang. Penulis melakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk meyakinkan instrumen yang baik. Membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

- 1) Rozi (2021) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Supermarket Brastagi”. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan tetap PT.

Jaya Anugrah Sukses sebanyak 245 karyawan. Penelitian menggunakan berbagai uji yang dibantu program SPSS sehingga mengetahui pengaruh antara masing – masing variabel . Uji t variabel lingkungan kerja disimpulkan bernilai negatif terhadap semangat kerja (tidak memiliki pengaruh). Berdasarkan uji t variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja.

- 2) Hanura, dkk. (2021) tentang “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 86 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.
- 3) Astinatria, dkk. (2020) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Dinayu Konveksi Ubung”. Populasi yang digunakan berjumlah 54 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, Uji asumsi klasik, analisis linier berganda. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

semangat kerja pegawai.

- 4) Alexander, dkk. (2018) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Diantri”. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh sumbernya. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Diantri sebanyak 88 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa iklim organisasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan pada uji t variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 0.008 atau lebih kecil dari 0.005 berdasarkan hal ini variabel lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai

2.2.3 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Semangat Kerja

- 1) Andari, dkk. (2021) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali yang berjumlah 121 karyawan. Karyawan tetap 95 orang dan honor 26 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi, dokumentasi yaitu mencari data dengan mencatat dokumen serta laporan yang dimiliki instansi dan wawancara

dengan melakukan wawancara atau tanya jawab langsung dengan pimpinan dan kepada tim auditor tentang disiplin kerja dan semangat kerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS), 23 for Windows*. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Meningkatnya disiplin kerja maka semangat kerja akan meningkat.

- 2) Jufri, dkk. (2020) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan”. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 67 pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dari semua jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pustaka dan riset lapangan yang terdiri dari wawancara, dokumentasi dan *studi* pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), teknik analisis data (analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (uji t, uji f dan analisis koefisien determinasi). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan
- 2) Mursalin (2019) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang”. Sampel yang diambil 15 % dari jumlah populasi yaitu

sebanyak 80 orang, dengan rincian 30 orang digunakan untuk uji coba instrumen dan 50 orang untuk uji sampel data. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan uji validitas dan uji uji reliabilitas. Teknik analisis data (analisis uji regresi berganda, analisis uji korelasi berganda, analisis uji koefisien determinasi). Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) taraf signifikansi sebesar 0,083 atau signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 diterima, H_a ditolak. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

- 3 Sulasari (2020) tentang “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di KSP Tunas Artha Mandiri”. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *stratified random sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi dalam strata yang seragam, selanjutnya dari setiap strata yang diambil sampel secara acak. KSP Tunas Artha Mandiri mempunyai karyawan 150 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi berganda yaitu pengujian yang membuktikan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama sama. Berdasarkan hasil analisis berganda menunjukkan bahwa H_a ditolak yang berarti bahwa kedisiplinan dan kesejahteraan tidak punya pengaruh dominan terhadap semangat kerja, tetapi yang punya pengaruh

paling besar pada semangat kerja adalah ketegasan dalam pelaksanaan disiplin kerja

