BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan berbagai industri di Indonesia khususnya di Bali, membuat penerapan manajemen sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena merupakan penggerak perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan (Hasibuan, 2018: 65). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Simamora, 2018: 85).

Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2019:45). Suatu perusahaan akan mencapai pembangunan berkelanjutan apabila memperhatikan keseimbangan tiga aspek, yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan (Sapta, dkk., 2021).

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, tetapi tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari karyawannya (Emelda, 2020). Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut perusahaan tersebut (Soebandi, 2021). Semangat kerja juga merupakan suatu keinginan para karyawan untuk bekerja dan berusaha dengan baik semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2019:96). Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Widodo, 2018:104). Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2018:60). Jadi, semangat kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, sebab akan berpengaruh pada perasaan yang dimiliki para karyawan.

Mengingat pentingnya semangat kerja bagi kelancaran usaha yang dilakukan perusahaan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi tentu

sangat dibutuhkan oleh perusahaan di segala bidang industri, baik perusahaan besar maupun kecil karena tercapainya tujuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya (Damanik, 2019). Hal tersebut juga berlaku pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan seperti koperasi. Koperasi Kredit Tritunggal merupakan salah satu koperasi yang berlokasi di Jalan Raya Tuka No. 30, Dusun Tuka, Desa Dalung, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung.

Koperasi Kredit Tritunggal adalah sebuah lembaga keuangan yang terbentuk dari kekuatan jati diri masyarakat Dusun Tuka dan sekitarnya. Koperasi ini yang sudah memiliki cabang di berbagai daerah di Bali, lahir dari nilai-nilai iman yang tertanam secara mendalam yang telah memunculkan tindakan nyata dari beberapa tokoh umat dalam naungan Gereja Katolik Paroki Tri tunggal Mahakudus Tuka. Mereka secara bersama-sama bertekad membangun kekuatan ekonomi untuk membantu meningkatkan taraf hidup umat dan masyarakat sekitarnya menuju kesejahteraan dan kemandirian.

Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan perusahaan maka muncullah berbagai macam permasalahan terkait dengan penurunan semangat kerja karyawan yang dihadapi oleh Koperasi Kredit Tritunggal, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan Koperasi Kredit Tritunggal pada tahun 2022 yang tergolong tinggi dengan nilai rata-rata di atas 3 % per tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan Koperasi Kredit Tritunggal pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan Pada Koperasi Kredit Tritunggal
Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumah Pegawai (orang)	Jumah Hari Kerja (hari)	Jumah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumah Hari Tidak Hadir	Jumah Hari Hadir	Persentase Absensi
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7= (5÷4) x 100%
Januari	45	21	777	30	747	3,9%
Februari	45	17	629	27	602	4,3%
Maret	45	20	740	28	712	3,8%
April	45	21	777	25	753	3,2%
Mei	45	17	629	25	604	3,9%
Juni	45	21	777	23	754	3,0%
Juli	45	21	777	32	745	4,1%
Agustus	45	19	703	29	674	4,1%
September	45	19	703	24	679	3,4%
Oktober	45	21	777	26	751	3,3%
November	45	21	777	24	753	3,0%
Desember	45	22	814	30	784	3,7%
Jumlah Rata-rata		240	8880	323	8558	43,70%
		20	740	26,9	713,1	3,64%

Sumber: Koperasi Kredit Tritunggal Badung (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2022 absensi pegawai terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata diatas 3% yaitu 3,64% pada tahun 2022. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Utama dkk (2018: 93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dari hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan masih rendah. Hal ini akan berimbas kepada penyelesaian pekerjaan khususnya pelayanan kepada nasabah yang semakin lambat serta dapat membuat nasabah kecewa terhadap Koperasi Kredit Tritunggal dan memilih melakukan transaksi keuangan di lembaga keuangan lain, yang secara tidak langsung dapat menurunkan kepercayaan nasabah terhadap Koperasi Kredit Tritunggal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah iklim kerja pada perusahaan (Rahman, 2021). Menurut Wirawan (2018:122) iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Nawawi (2018:65) mendefinisikan iklim kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pengukuran iklim kerja menurut Yoga, dkk (2022) dapat menggunakan beberapa indikator yaitu menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberikan dukungan, jujur dan menghargai, kejelasan tujuan, dan pekerjaan yang beresiko. Untuk membangun iklim kerja yang baik, karyawan harus bisa membangun kepercayaan dan memberikan dukungan satu sama lain. Iklim kerja yang tidak didasari dengan kepercayaan akan membuat karyawan sulit beradaptasi dan berkembang.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada Koperasi Kredit Tritunggal dengan menggunakan metode wawancara kepada 5 orang karyawan ditemukan fenomena permasalahan dalam iklim kerja yaitu dalam hal karyawan merasa komunikasi antara satu sama lain tidak terjalin dengan baik yang terkadang bisa sampai menyebabkan konflik internal. Karyawan

juga sering merasa tidak nyaman dengan kondisi kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka dan pada akhirnya karyawan sering merasa stress, sulit berkonsentrasi, sehingga kondisi tersebut membuat karyawan menjadi malas untuk pergi bekerja yang membuat tingkat absensi karyawan semakin tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019) serta penelitian Ismawati (2019) yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Kasinem (2020) yang juga menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat kembali oleh penelitian Rahman (2021) yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Arah hubungan yang positif menjelaskan jika semakin baik iklim kerja maka akan semakin meningkat semangat kerja, sebaliknya apabila nilai dari variabel iklim kerja rendah maka nilai dari variabel semangat kerja pada pegawai pun akan menurun.

Selain iklim kerja, kepemimpinan yang diterapkan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja (Santika dan Antari, 2020). Menurut Hasibuan (2018: 15), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018: 53) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan

yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Thoha (2018: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Indikator yang dapat digunakan mengukur kepemimpinan menurut Kartono (2018:159) antara lain kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Pemimpin harus bisa menjadi pegangan bagi karyawannya, pemimpin yang pandai berkomunikasi dan mengayomi karyawannya adalah kunci sukses dari organisasi itu sendiri. Pemimpin memiliki kemampuan mengelola sumber daya strategis akan mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan (Widyani, dkk., 2020).

Hasil wawancara yang dilakukan pada 6 orang karyawan Koperasi Kredit Tritunggal, menyatakan bahwa pimpinan terlalu sibuk dengan pekerjaannya sendiri, sifatnya yang acuh dan kurang memberikan arahan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya membuat karyawan kesulitan untuk mengerti dengan pekerjaan yang diberikan karena minimnya pengarahan yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan sering kali tidak mau bersosialisasi dengan karyawan yang membuat adanya hubungan yang kurang akrab dalam bekerja dan saat karyawan kurang memahami pekerjaannya, karyawan cenderung untuk enggan bertanya kepada pimpinan, hal tersebut membuat kepemimpinan yang ada belum optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuliani dan Suwandana (2019) dan penelitian Damanik (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan Santika dan Antari (2020) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Permadi dan Usadi (2022) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan karyawan, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan rendah maka semangat kerja karyawan juga akan menurun.

Faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja yaitu beban kerja yang diterima karyawan (Hermawan, 2023). Menurut Moekijat (2017:28), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Koesmowidjojo (2019:45) antara lain: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai karyawan. Beban kerja yang diberikan perusahaan haruslah efektif dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan pada bidang kerjanya masing-masing. Saat suatu pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan maka akan mengganggu semangat karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan pada 7 orang karyawan Koperasi Kredit Tritunggal, ditemukan bahwa beban kerja yang diberikan seringkali menumpuk, yang membuat karyawan sering pulang terlambat dikarenakan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan oleh jangka waktu penyelesaian/*deadline* yang diberikan singkat dan karyawan yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Kondisi di atas tentu tidak bisa berlangsung secara terus menerus karena akan membuat kerugian bagi perusahaan jika tidak segera ditangani dengan baik.

Beberapa penelitian mengenai beban kerja terhadap semangat kerja dilakukan oleh Wahyuliani dan Suwandana (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Rizal (2020) yang juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Hermawan (2023) dan Khabibah, dkk (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian

yang menyatakan arah negatif dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada Koperasi Kredit Tritunggal, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Iklim Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengujian secara empiris pengaruh iklim kerja, kepemimpinan, dan beban kerja terhadap semangat kerja.

2) Kegunaan Praktis

- a) Manfaat praktis bagi peneliti, yaitu diharapkan adanya hasil penelitian bisa menjadi solusi untuk menyelesaikan masalah secara nyata.
- b) Manfaat praktis bagi universitas, yaitu diharapkan adanya hasil penelitian bisa menjadi masukan yang berharga bagi pemimpin didalam universitas serta perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan yang optimal pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung.
- c) Manfaat praktis bagi masyarakat umum, yaitu sebagai pedoman untuk mengurangi penurunan semangat kerja karyawan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal sehingga mampu mendapatkan kinerja karyawan secara optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planed Behavior*

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planed Behavior* (TPB) dimana teori ini dikembangkan pertama kali oleh Ajzen pada tahun 1967 yang digunakan dalam memahami, menjelaskan dan memprediksi perilaku karyawan dalam bekerja. *Theory of Planed Behavior* merupakan landasan teoritis dari studi sikap dan perilaku karyawan yang dikembangkan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). *Theory of Planed Behavior* dapat mengakomodasi kepentingan penelitian, terutama pada variabel dan parameter yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan yaitu tentang sikap, pengaruh lingkungan sosial dan kontrol perilaku sebagai kekuatan yang dapat melemahkan atau mendorong kearah perilaku nyata, dan juga banyak peneliti yang telah mengadopsi dan mengaplikasikan *Theory of Planned Behavior* pada berbagai penelitian seperti: kesehatan dan olah raga, pendidikan, *marketing*, perilaku organisasi, manajemen, teknologi, keuangan dan perbankan (Herispon, 2019:197).

Theory of Planned Behavior telah digunakan secara ekstensif untuk memprediksi dan menjelaskan keinginan berperilaku dan perilaku aktual dalam psikologis sosial. Suatu perilaku tentunya diawali oleh niat dan niat tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Sikap terhadap perilaku dapat dikatakan sebagai evaluasi dari tindakan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan.

Norma subjektif adalah suatu tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan. Sedangkan persepsi kontrol perilaku dapat dikatakan sebagai keyakinan seseorang tentang tingkat kesulitan atau kemudahan dalam melakukan perilaku (Jogiyanto, 2017:13).

Theory of Planned Behavior dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar dalam menilai sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan evaluasi pada perusahaan dan pekerjaannya yang dilihat dari iklim kerja, kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan, dan kesesuaian beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, sehingga penggunaan *Theory of Planned Behavior* sangat relevan dalam penelitian ini.

2.1.2 Iklim Kerja

1) Pengertian Iklim Kerja

Menurut Wirawan (2018:122) iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Nawawi (2018: 65) mendefinisikan iklim kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Osborn dan Plastrik (2018: 252) berpendapat bahwa iklim kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Menurut Jannah (2019) iklim kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Menurut Damanik (2019) iklim kerja adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan staf-staf, atau hubungan antara peserta organisasi yang menjadi anggota instansi ikut mempengaruhi proses kegiatan dan pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan uraian beberapa pengertian iklim kerja, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja seseorang.

2) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Menurut Agustini (2017: 7) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim kerja dalam suatu perusahaan, antara lain.

- a) Fleksibilitas, merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- b) Tanggung jawab, merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

- c) Standar, merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d) Umpan balik, merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima oleh karyawan.
- e) Kejelasan, merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.
- f) Komitmen, merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.
- g) Struktur, merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- h) Dukungan, merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.
- i) Kepemimpinan, karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

3) Indikator Iklim Kerja

Menurut Yoga, dkk (2022) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur iklim kerja suatu perusahaan, yaitu:

a) Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia di perusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh pegawai serta menerima pendapat antar pegawai yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

b) Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana pegawai menunjukkan rasa simpatiknya dan memberikan dukungan dengan cara menghargai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

c) Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

d) Kejelasan tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan – pengerahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

e) Pekerjaan yang beresiko

Saat melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan

bertanggung jawab dalam sistem keamanan bagi pekerja yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

2.1.3 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018: 15), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018: 53) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Thoha (2018: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Kartono (2018: 57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunyoto, 2018: 34). Siagian (2018:75) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk

mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan yang dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku individu atau kelompok bawahannya, mendorong untuk mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2018: 34), yaitu :

a) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan

orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

3) Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut.

a) Kemampuan mengambil keputusan

Merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan memotivasi

Merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan komunikasi

Merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

e) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f) Kemampuan mengendalikan emosional

Merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Moekijat (2017:28), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Munandar (2018:383), mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu. Segala sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Tarwaka, 2018:106). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Wiranata, 2018:7).

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat di pegang dari sudut obyektif dan subjektif.

2) **Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2018:98) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja pada suatu perusahaan, yaitu:

a) **Faktor Lingkungan**

Fisik Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri.

Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- (1) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.

- (2) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- (3) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.
- (4) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

b) Faktor Lingkungan Psikis

- (1) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.
- (2) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung

jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

3) Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2019:45) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran beban kerja, yaitu:

a) Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin-mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

b) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

c) Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.5 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2019:96). Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Widodo, 2018:104). Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2018:60).

Moekijat (2017:13) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur di antara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat, atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai mempunyai semangat kerja tinggi. Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang/tenteram, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai mengandung semangat kerja rendah.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kegairahan di dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk bekerjasama, bekerja lebih giat di dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2) Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nawawi (2018: 78), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

3) Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2019:50) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur semangat kerja karyawan, yaitu:

a) Absensi

Absensi merupakan data kehadiran para karyawan dalam pelaksanaan dan kewajiban tugasnya.

b) Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan dalam bertindak bersama-sama dengan rekan kerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela untuk saling membantu guna mencapai tujuan perusahaan.

c) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud di sini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya dengan keadaan karyawan dalam suasana menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang ditekuninya

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki. Bekerja sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang guru SMP N 4 Pematangsiantar, dengan teknik sampel jenuh maka sampel berjumlah 30 orang responden.

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP N 4 Pematangsiantar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan dan iklim kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuliani dan Suwandana (2019) dengan judul Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Penelitian ini dilakukan terhadap 51 responden yang merupakan seluruh seluruh karyawan paramedis keperawatan di Poliklinik RSUD Sanjiwani Gianyar dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan dan beban kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMP Negeri 22 Kota Jambi. Subyek dalam penelitian ini yaitu guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan SMP Negeri 22 Kota

Jambi yang berjumlah 34 orang dengan teknik sampel jenuh dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru Di SMP Negeri 22 Kota Jambi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel iklim kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Antari (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RS Bhyangkara Denpasar. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional sampling* sebanyak 99 orang sebagai responden. Data dianalisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan RS Bhyangkara Denpasar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 5) Penelitian Kasinem (2020) dengan judul Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. Populasi dalam penelitian ini

sebanyak 32 orang pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang yang sekaligus sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel iklim kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2020) dengan judul Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. Subjek penelitian ini adalah 90 karyawan PT Bukit Baiduri Energi di Kabupaten Kutai Kartanegara yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Baiduri Energi di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 7) Penelitian Rahman (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari di

Kabupaten Balangan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan, dengan teknik sampel jenuh maka seluruh populasi menjadi sampel. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel iklim kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 8) Penelitian Permadi dan Usadi (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung sebanyak 34 orang yang sekaligus sebagai sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2023) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Responden penelitian ini adalah sebanyak 50 orang

karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Sinunukan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Khabibah, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Besi Baja Metalindo Kabupaten Mojokerto. Sampel penelitian ini sebanyak 78 dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja terhadap semangat kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.