

Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pt. Indo Perkakas Pekanbaru

Al Haddi^{a*}, Khusnul Fikri^b, Bakaruddin^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*190304083@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Sebuah organisasi membutuhkan peranan penting sumber daya manusia dalam menjalankan, mengatur, dan mengendalikan sumber daya lainnya. Jika kualitas serta kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki tinggi, maka kualitas hasil pada sebuah organisasi akan semakin tinggi pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian penjualan PT. Indo Perkakas Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan semangat kerja sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan beban kerja. Sampel penelitian sebanyak 38 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan yang dapat diberikan adalah agar perusahaan dapat memperhatikan faktor kepemimpinan dan beban kerja sebagai variabel yang mempengaruhi semangat kerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Beban Kerja, Semangat Kerja.*

Pendahuluan

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Di samping itu dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak (Rivai, 2017). PT. Indo Perkakas merupakan perusahaan yang menjual alat dan bahan bangunan yang berada di Jalan Riau No. 38 F, Pekanbaru. PT. Indo Perkakas merupakan salah satu toko yang menjual berbagai peralatan teknik atau perkakas yang lengkap. Berdasarkan data semangat kerja menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan berada dalam kategori rendah, pertanyaan dengan terendah skor terendah yakni saya mampu mencapai target penjualan, hal ini artinya karyawan tidak mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh PT. Indo Perkakas Pekanbaru.

Berdasarkan data penjualan menunjukkan bahwa terjadi penurunan angka penjualan. Penjualan terendah terjadi pada tahun 2021 yang hanya terealisasi sebesar 49,99%. Hal ini menggambarkan bahwa semangat kerja karyawan rendah dan mengalami penurunan terutama

bagian penjualan. Rendah dan menurunnya semangat kerja karyawan bagian penjualan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan beban kerja (Nawawi, 2017).

Kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2017). Kepemimpinan dipilih sebagai aspek yang mempengaruhi kinerja karena kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengatur kinerja bawahannya, sehingga menjadi sangat penting bagi pemimpin untuk memiliki sikap kepemimpinan yang baik (Nawawi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana et al. (2019), mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Subarjono (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Adanya research gap antara penelitian Lesmana et al. (2019) dan Subarjono (2021) antara kepemimpinan terhadap semangat kerja, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Munandar, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2020), mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Novemaryl et al. (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Adanya research gap antara penelitian Rizal (2020) dan Novemaryl et al. (2019) antara beban kerja terhadap semangat kerja, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2017). Indikator semangat kerja adalah 1) Konsentrasi kerja; 2) Perasaan senang dalam bekerja; 3) Nyaman dalam bekerja; 4) Tanggung jawab (Azwar, 2017).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2017). Indikator kepemimpinan adalah 1) Telling; 2) Selling; 3) Participating; dan 4) Delegating (Rivai, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2016). Indikator beban kerja adalah 1) Kondisi pekerjaan; 2) Penggunaan waktu kerja; dan 3) Target yang dicapai (Koesomowidjojo, 2017).

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y)

Menurut Gorda (2015) banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, dimulai dari kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan lainnya akan membentuk hubungan yang harmonis sehingga timbul kebersamaan diantara organisasi, dengan terbentuknya hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan semangat kerja karyawan tersebut.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan (Samsudin, 2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan semangat kerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi (Martoyo, 2015). Begitu pentingnya sumber daya manusia maka organisasi perlu memberikan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar terhadap semangat kerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja karyawan (Rivai, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana et al. (2019), mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Subarjono (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Adanya research gap antara penelitian Lesmana et al. (2019) dan Subarjono (2021) antara kepemimpinan terhadap semangat kerja, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan (X_1) diduga berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)

Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, karena akan menimbulkan stres kerja namun dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan semangat kerja akan kembali meningkat. Menurut Munandar (2016) beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

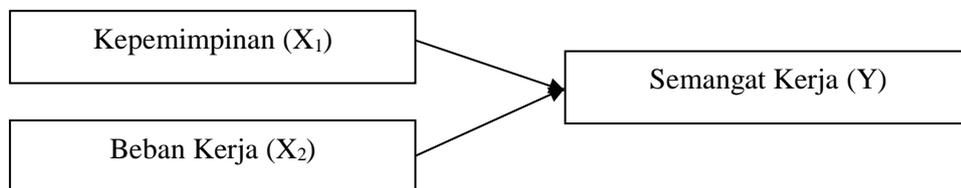
Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Hal ini juga mengingat beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan atau yang melebihi kesanggupan karyawan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Tarwaka, 2018).

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 jumlah yang sama sehingga dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi pegawai. Akhirnya pegawai pun akan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah bekerja yang dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja karyawan (Koesomowidjojo, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2020), mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Novemaryl et al. (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Adanya research gap antara penelitian Rizal (2020) dan Novemaryl et al. (2019) antara beban kerja terhadap semangat kerja, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Beban kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan penjualan PT. Indo Perkakas yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 38 responden.

Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Indo Perkakas. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Statistik parametrik yang meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji koefisien determinasi dan uji F), dan uji hipotesis (uji t).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan semangat kerja (Y) disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X_1)	38	29	54	40,11	6,530
Beban Kerja (X_2)	38	19	43	28,79	7,041
Semangat Kerja (Y)	38	30	54	41,84	7,456

Tabel 1 hasil SPSS di atas memperlihatkan variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum 29, nilai maksimum 54, *mean* 40,11, dan standar deviasi 6,530. Variabel beban kerja memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 43, *mean* 28,79, dan standar deviasi 7,041. Variabel semangat kerja memiliki nilai minimum 30, nilai maksimum 54, *mean* 41,84, dan standar deviasi 7,456.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = df - 2$, $df = 38 - 2$, $df = 36$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,320. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kepemimpinan (X_1)				
No.	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,643	0,320	Valid
2	X1.2	0,450	0,320	Valid
3	X1.3	0,484	0,320	Valid
4	X1.4	0,512	0,320	Valid
5	X1.5	0,577	0,320	Valid
6	X1.6	0,572	0,320	Valid
7	X1.7	0,628	0,320	Valid
8	X1.8	0,664	0,320	Valid
9	X1.9	0,658	0,320	Valid
10	X1.10	0,569	0,320	Valid
11	X1.11	0,582	0,320	Valid
12	X1.12	0,611	0,320	Valid
Beban Kerja (X_2)				
No.	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,471	0,320	Valid
2	X2.2	0,625	0,320	Valid
3	X2.3	0,739	0,320	Valid
4	X2.4	0,645	0,320	Valid
5	X2.5	0,826	0,320	Valid
6	X2.6	0,865	0,320	Valid
7	X2.7	0,767	0,320	Valid
8	X2.8	0,746	0,320	Valid

9	X2.9	0,797	0,320	Valid
Semangat Kerja (Y)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,426	0,320	Valid
2	Y.2	0,582	0,320	Valid
3	Y.3	0,640	0,320	Valid
4	Y.4	0,463	0,320	Valid
5	Y.5	0,621	0,320	Valid
6	Y.6	0,566	0,320	Valid
7	Y.7	0,631	0,320	Valid
8	Y.8	0,715	0,320	Valid
9	Y.9	0,719	0,320	Valid
10	Y.10	0,671	0,320	Valid
11	Y.11	0,587	0,320	Valid
12	Y.12	0,520	0,320	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,880	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,922	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,32136343
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,096
	Negative	-,110
Test Statistic		,110

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{e,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	,806	1,241
Beban Kerja (X2)	,806	1,241

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	,759
Kepemimpinan (X1)	,238
Beban Kerja (X2)	,687

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap variabel dependen yakni Semangat Kerja. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,225	8,816		4,676	,000
Kepemimpinan (X1)	,383	,153	,336	2,499	,017
Beban Kerja (X2)	-,513	,142	-,484	-3,603	,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah : $Y = 41,225 + 0,383 X_1 - 0,513 X_2$. Arti persamaan regresi linear tersebut adalah : 1) Nilai a = 41,225 menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan (X₁) dan Beban Kerja (X₂) konstan atau tetap maka Semangat Kerja (Y) akan tetap sebesar 41,225; 2) Nilai b₁ = 0,383 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan (X₁) naik 1 satuan maka Semangat Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan; dan 3) Nilai b₂ = -0,513 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Beban Kerja (X₂) naik 1 satuan maka Semangat Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,513 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,491	,462	5,471

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,462, artinya hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X₁) dan Beban Kerja (X₂) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 46,2%, dan sisanya (53,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Uji F

Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan melihat tingkat signifikannya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Dengan derajat keyakinan tertentu, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho diterima (Ghozali, 2017). Berikut disajikan tabel analisis Uji F.

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1009,327	2	504,664	16,859	,000 ^b
	Residual	1047,726	35	29,935		
	Total	2057,053	37			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa $F_{hitung} 16,859 > F_{tabel} 3,27$ artinya hal ini menyebabkan H_0 ditolak, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dinyatakan layak.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,225	8,816		4,676	,000
Kepemimpinan (X1)	,383	,153	,336	2,499	,017
Beban Kerja (X2)	-,513	,142	-,484	-3,603	,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini : 1) Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,499) > ttabel (2,030) atau signifikansi (0,017) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y); dan 2) Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (3,603) > ttabel (2,030) atau signifikansi (0,001) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja (Y) PT. Indo Perkakas Pekanbaru dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2). Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja PT. Indo Perkakas Pekanbaru. Hal ini karena Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan lainnya akan membentuk hubungan yang harmonis sehingga timbul kebersamaan diantara organisasi, dengan terbentuknya hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan semangat kerja karyawan tersebut.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan (Samsudin, 2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan semangat kerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi (Martoyo, 2015).

Begitu pentingnya sumber daya manusia maka organisasi perlu memberikan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar terhadap semangat kerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja karyawan (Rivai, 2017). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lesmana et al. (2019), mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Subarjono (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja PT. Indo Perkakas Pekanbaru. Hal ini karena beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, karena akan menimbulkan stres kerja namun dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan semangat kerja akan kembali meningkat. Menurut Munandar (2016) beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Hal ini juga mengingat beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan atau yang melebihi kesanggupan karyawan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Tarwaka, 2018).

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 jumlah yang sama sehingga dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi pegawai. Akhirnya pegawai pun akan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah bekerja yang dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja karyawan (Koesomowidjojo, 2017). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2020), mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Novemari et al. (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja PT. Indo Perkakas Pekanbaru; 2) Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja PT. Indo Perkakas Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Gorda, I. G. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Astabrata Bali.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lesmana, Y., Ariana, I. N. J., & Widyatmaja, G. N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Prama Sanur Beach Bali*. 3(1), 146–157.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43–56.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 352–360.
- Samsudin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Subarjono, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Oku Timur. *Jurnal Ekonomi & Sosial*, 19(2), 38–47.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2018). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.