

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJATERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
REGIONAL 1 SUMATERA**

SKRPISI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : IQBAL PRATAMA
NPM : 1905160005
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kap. Muchtar Hasri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, Tanggal 22 September 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : IQBAL PRATAMA
N P M : 1905160005
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM REGIONAL I SUMATERA

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. J. F. Izzet, SE., M.Si)

Penguji II

(Dr. Adi Munasip, MM)

Pembimbing

(Zulaspan Tupti, SE., M.Si)

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

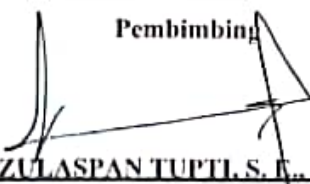
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : IQBAL PRATAMA
N.P.M : 1905160005
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
REGIONAL I SUMATERA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing


ZULASPAN TUFTI, S. E., M.Si


Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


Dr. H. JANURI, SE, M.M., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Iqbal Pratama
NPM : 1905160005
Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar Pustaka Masalah diperbaiki		
Bab 2	- teori 2 & 3 r mulya diperbaiki		
Bab 3	- Metode Penelitian teor Teori 2 & 3 diperbaiki		
Bab 4	- metodologi diperbaiki - journal 2 diperbaiki		
Bab 5	- daftar pustaka kontribusi teor & 3 diperbaiki		
Daftar Pustaka	- daftar questioner diperbaiki		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace listan proses sidy		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, September 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Zulaspan Tupti, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Iqbal Pratama

NPM : 1905160005

Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut ;
 - Menjiplak/ Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merckayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal /makalah / skripsi dan penghunjjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2023

Pembuat pernyataan



Iqbal Pratama

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM REGIONAL 1 SUMATERA

Oleh:

IQBAL PRATAMA

Email: i.pratama1311@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karaywan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap semangat kerja pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera. Sehingga beban kerja tinggi atau meningkat, maka semangat kerja dapat menurun. Sebaliknya apabila beban kerja rendah atau menurun, maka semangat kerja akan meningkat. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap semangat kerja pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera Sehingga apabila stres kerja tinggi atau meningkat, maka semangat kerja dapat menurun. Sebaliknya apabila stres kerja rendah atau menurun, maka semangat kerja akan meningkat. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera. Sehingga apabila stres kerja dan beban kerja tinggi atau meningkat, maka semangat kerja dapat menurun. Sebaliknya apabila, beban kerja, stres kerja rendah atau menurun maka semangat kerja akan meningkat.

Kata: Beban Kerja, Stres kerja Dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRES ON EMPLOYEE MORATE AT PT. TELKOM REGIONAL 1 SUMATRA

Iqbal Pratama

Management Study Program

Email: i.pratama@gmail.com

The aim of this research is to determine the influence of workload and work stres on staff morale at PT. Telkom Regional 1 Sumatra, either partially or simultaneously. This research uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The research results show that there is a significant influence between workload on work morale among PT employees. Telkom Regional I Sumatra. So that the workload is high or increases, work morale can decrease. On the other hand, if the workload is low or decreases, work morale will increase. There is a significant influence between Job Stres on work morale among PT employees. Telkom Regional I Sumatra So that if work stress is high or increases, work morale can decrease. On the other hand, if work stress is low or decreases, work morale will increase. There is a significant influence between Workload and Work Stres on work morale among PT employees. Telkom Regional I Sumatra. So if work stres and workload are high or increase, work morale can decrease. On the other hand, if the workload and work stress are low or decreasing, work morale will increase.

Words: Workload, Work Stres and Work Morale.

KATA PENGHANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'amin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera".

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Ayahanda tercinta Gunawan Efendi dan Ibunda Nurlilahwati Br Ginting yang tiada hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasihat kepada penulis dalam bentuk apapun yang tidak ternilai harganya dan tidak lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi dan bersemangat untuk menggapai cita-cita.
2. Untuk Ibunda (Alm) Misyani Rahayu selaku orang tua saya yang sudah meninggal ketika saya masih menempuh pendidikan SD kelas I. Semoga beliau bangga dengan perjuangan dan pencapaian anaknya. Dan (Alm) Kakak Neni Anggun Pertiwi yang sudah meninggal, Semoga Kakak bahagia di sana.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M. Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan membina sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Seluruh Karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera yang sudah membantu dalam penelitian saya.
11. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi di bangku perkuliahan.
12. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi selama melakukan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.
14. Ucapan terima kasih ini aku persembahkan untuk jiwa aku yang selalu berusaha menjadi lebih kuat dan hebat dalam melalui proses yang luar biasa ini yang tidak pernah menyerah dalam mencapai suatu kesuksesan untuk masa depan.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih

Billahi fii sabililhaq, fastabiqul khairat. Wassalamualaikum wr wb.

Medan, September 2023

Penulis

IQBAL PRATAMA

1905160005

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGHATAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Semangat Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian semangat Kerja.....	12
2.1.1.2 Faktor Faktor Semangat Kerja	13
2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja	15
2.1.1.4 Faktor Mengukur Semangat Kerja	17
2.1.2 Beban Kerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	20
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	22
2.1.2.4 Dampak Beban Kerja	24
2.1.3 Stres Kerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	26

2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres kerja.....	27
2.1.3.3 Indikator Stres Kerja	29
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Defenisi Operasional.....	36
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	37
3.4 Populasi Dan Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil penelitian.....	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.1.2 Karakteristik Responden	49
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	51
4.1.4 Analisis Data Penelitian	54
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Dan Semangat kerja Karyawan.....	64
4.2.2 Pengaruh Stres kerja Dan Semangat Kerja Karyawan	65
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan	66
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Peneliti.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survei Pra-Riset Tentang Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera	7
Tabel 1.2 Hasil Survei Pra-Riset Tentang Beban kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera	8
Tabel 1.3 Hasil Survei Pra-Riset Tentang Stres Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera	8
Tabel 3.1 Indikator Semangat Kerja	36
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja.....	37
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja	37
Tabel 3.4 Rencana Penelitian	38
Tabel 3.5 Data Populasi Penelitian Pada Karyawan	39
Tabel 3.6 Skala Likert	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	42
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	44
Tabel 4.2 Skala Likert.....	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Beban Kerja	51
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Stres Kerja.....	53
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Semangat Kerja.....	54
Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda	56
Tabel 5.1 Uji Multikolinearitas	60
Tabel 5.2 Uji T	61
Tabel 5.3 Uji F	63
Tabel 5.4 Uji Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 2.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	32
Gambar 2.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan ...	33
Gambar 2.4 Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	34
Gambar 4.1 Normalitas	58
Gambar 4.2 Normalitas Histogram	59
Gambar 4.3 Multikolienalitas	60
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	62
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	62
Gambar 4.6 Uji F	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. (Arfani & Luturlean, 2018)

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan jaminan kesejahteraannya. Pengaruh semangat kerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan, suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik, jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini terjadi karena beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan, atau perusahaan tersebut.

Di sisi lain, karyawan sebagai penggerak perusahaan dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu beban kerja dan stres kerja. Adanya tuntutan tugas, tekanan

waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak yaitu stres kerja. Beban kerja dan stres kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik bagi perusahaan, terlebih lagi pada saat ini persaingan bisnis sangat tinggi. Perusahaan yang ada pada saat ini berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan memiliki sejumlah prestasi.

PT. Telekomunikasi, Tbk atau dikenal dengan PT. Telkom merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang pelayanan sarana dan jasa telekomunikasi dan informasi untuk umum atau masyarakat luas sampai daerah pelosok dunia. Sejarah PT. Telkom pertama kalinya berdiri pada tanggal 23 Oktober 1856 yaitu pada masa pemerintahan kolonial belanda melakukan pengoperasian *telegrap elektromagnetik* pertama di indonesia, lalu sebuah badan usaha milik swasta penyedia pelayanan pos dan telegrap yang didirikan kolonial belanda pada tahun 1882 yang menghubungkan Batavia (Jakarta) dan Buitenzorg (Bogor) sampai 1884

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak lepas dari faktor semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam (Fahmi, 2017), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasanah dalam (Sari, 2020) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Semangat

kerja yang menurun disebabkan karena suasana dan lingkungan yang tidak mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, Labourturn over (tingkat perpindahan) yang menurun, tidak atau berkurangnya kegelisahan. Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sama halnya semangat kerja, Semangat Kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita oraganisasi. Semangat Kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Semangat Kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, di antaranya adalah harus dengan memperhatikan beban kerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya. (Nurhasanah et al., 2022). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. 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 subyektif.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi yaitu beban sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah. Karyawan yang memiliki beban kerja dengan adanya masalah dengan atasan kerja seperti atasan terlalu membebani kerwanannya dengan volume kerja diatas kemampuan kerwanannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu berat mengakibatkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan, akhirnya karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting

untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Keadaan beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan karyawan karena tidak adanya pilihan lain, dimana karyawan tetap harus bekerja, serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawabnya pada perusahaan. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi pemimpin untuk melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, agar kinerja karyawan tetap dalam kondisi yang stabil.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah stres kerja. Menurut siagian dalam (Siswadi et al., 2021) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Handoko dalam (Farisi & Utari, 2017) Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Warouw, 2018 (Ananda et al., 2021) Stres kerja adalah reaksi dari tubuh (respon) terhadap lingkungan yang dapat memproteksi diri kita yang juga merupakan bagian dari sistem pertahanan yang membuat kita tetap hidup.

Stres dapat terjadi pada setiap individu pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila adanya tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. Stres juga cenderung kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan

menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya, segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Berdasarkan Observasi awal terhadap PT. Telkom Regional 1 Sumatera fenomena yang terjadi pada saat ini yang menjadi dasar adalah Semangat kerja yang menurun disebabkan karena suasana dan lingkungan yang tidak mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini karyawan tidak memiliki rasa nyaman dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan, maka dengan seperti ini karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan tidak dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasannya.

Karyawan yang memiliki beban kerja dengan adanya masalah dengan atasan kerja seperti atasan terlalu membebani karwanannya dengan volume kerja diatas kemampuan karyawannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu berat mengakibatkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan, akhirnya karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Banyak nya beban kerja yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu yang mengakibatkan stres kerja karyawan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila adanya tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. Stres juga cenderung kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Riset Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	85%	15%
2	Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar	90%	10%
3	Saya tidak pernah absen	40%	60%
4	Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini	80%	20%
5	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang ditentukan	90%	10%

Dalam kondisi ini sangat perlu memberikan dorongan dan penghargaan yang baik kepada karyawan agar tumbuh rasa semangat yang tinggi dalam bekerja. Dan begitu pula setiap karyawan akan bekerja dengan maksimal dan mendapatkan kepuasan kerja atas pekerjaan yang dilakukannya.

Selain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, di antaranya adalah harus dengan memperhatikan beban kerja karyawan. Berdasarkan pra-riset yang di lakukan pada karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

Tabel 1.2 Hasil Survei Pra-Riset Tentang Beban Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	70%	30%
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	30%	70%
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	45%	55%
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	45%	55%
5	Pemimpin saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja yang baik dalam maupun luar kantor	80%	20%

Dari hasil survei pra-riiset dapat di lihat mengenai beban kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera ada beberapa yang menyatakan beban kerja yang terjadi tidak terlalu berdampak buruk terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh sebab beban kerja pada karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera harus diperhatikan sebaik baiknya dalam upaya menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 1.3 Hasil Survei Pra-Riset Tentang Stres Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	35%	65%
2	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman	50%	50%
3	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	50%	50%
4	Saya merasa job description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	55%	45%
5	Saya diberikan target yang cukup tinggi	35%	65%

Dari hasil survei pra-riset menunjukkan bahwa stres kerja karyawan terlalu berdampak terhadap pekerjaan mereka. Oleh sebab itu PT. Telkom Regional 1 Sumatera harus memperhatikan keadaan setiap karyawan nya yang mengalami stres kerja dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas kesimpulan dari hasil observasi dengan fenomena yang ditemukan, penulis tertarik untuk menganalisis dan membahas judul. **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

1. Semangat kerja yang menurun yang disebabkan suasana dan lingkungan yang tidak mendukung terhadap penyelesaian pekerjaan.
2. Adanya volume kerja yang banyak yang menyebabkan beban kerja yang besar terhadap karyawan.
3. Banyak nya beban kerja yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu yang mengakibatkan stres kerja karyawan.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun peneliti membatasi masalah-masalah yang

diteliti hanya pada variabel beban kerja, stres kerja, sebagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera?
- b. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera?
- c. Apakah Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang Beban kerja, Stres kerja dan Semangat kerja sehingga dapat menambah wawasan

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Semangat Kerja

2.1.1.1 Pengertian semangat Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) bahwa “Semangat Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut munandar (2014), mendefinisikan semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal.

Menurut (Mafra & Turipan, 2017) Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Dalam bekerja didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik. Pada umumnya setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan hendaknya memperhatikan semangat kerja karyawannya, karena semangat kerja karyawan merupakan modal utama dalam merencanakan,

menganalisis, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan seseorang yang mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam bekerja dengan baik, giat, serta disiplin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut (Inbar, 2018) Ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja tersebut, antara lain :

1. Hubungan harmonis pimpinan dan bawahan
2. Kepuasan karyawan pada tugas dan pekerjaan
3. suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan karyawan
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi
5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi
6. Adanya ketenangan jiwa
7. Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Adapun penjelasan dari faktor faktor semangat kerja:

1. Hubungan harmonis pimpinan dan bawahan

Adalah adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kepuasan karyawan pada tugas dan pekerjaan

adalah adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

3. suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan karyawan

Adalah tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercapai jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.

4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi

Adalah adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.

5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi

Adalah adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.

6. Adanya ketenangan jiwa

Adalah jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi, yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada pegawai saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya

7. Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Adalah adanya suatu kondisi fisik dimana pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Santika & Antari, 2020), beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Absensi, merupakan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya

2. Kerjasama, ini merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.
3. Kepuasan, yang dimaksud disini adalah suatu sikap para pegawai yang menunjukkan kecintaan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan- jaminan yang diperolehnya.
4. Disiplin, yang dimaksud disini adalah ketaatan setiap pegawai terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut (Widya, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah diperlukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan-kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap penyelesaian pekerjaannya

2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator semangat kerja menurut Hasibuan (2015) dalam (Basri & Rauf, 2021) yaitu:

1. Keinginan
2. Kesungguhan
3. Kesenangan
4. Kepuasan

Adapun penjelasan indikator semangat kerja adalah:

1. Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja.
2. Kesungguhan Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
3. Kesenangan Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.
4. Kepuasan Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator. Menurut (Sugawara & Nikaido, 2014), ada beberapa indikator semangat kerja adalah:

1. Gaji yang sesuai
2. Memperhatikan Kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana kerja
4. Mendapatkan perhatian
5. Posisi yang tepat
6. Perasaan aman
7. Memiliki loyalita dan kepedulian
8. Karyawan perlu diajak berunding membahas kepentingan bersama
9. Pemeberian insentif
10. Memberikan tempat berprestasi
11. Fasilitas kerja

Menurut Nitisemito (2001) dalam (Novemaryl et al., 2019), mengemukakan beberapa indikator semangat kerja. Diantaranya adalah:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Perlu mendapatkan perhatian
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
5. Berikan kesempatan kepada karyawan untuk maju
6. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
7. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
8. Karyawan perlu diajak berunding
9. Pemberian insentif yang terarah
10. Fasilitas yang menyenangkan.

2.1.1.4 Faktor Faktor Mengukur Semangat Kerja

Menurut (Nielsen Company Indonesia, 2020) faktor yang dapat mengukur semangat kerja karyawan yaitu:

1. Prestasi kerja.
2. Disiplin kerja
3. Kesanggupan bekerja
4. Kesanggupan melaksanakan perintah
5. Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar

Aadapun penjelasan mengenai faktor mengukur semangat kerja yaitu:

1. Prestasi kerja prestasi kerja merupakan seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.
2. Disiplin kerja Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak
3. Kesanggupan bekerja berarti karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik serta sadar bahwa tugas yang menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.
4. Kesanggupan melaksanakan perintah Karyawan yang memiliki kinerja, biasanya bertanggung jawab secara personal dan memiliki kesanggupan melaksanakan perintah. Dalam hal ini, karyawan tersebut tidak suka menunda penyelesaian pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepadanya.
5. Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar karyawan yang kinerjanya baik, berarti mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan cepat dan benar atau berdaya guna dan berhasil guna. Berdaya guna berarti menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu, sedangkan berhasil, artinya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tanpa kesalahan.

menurut (Feawati et al., 2022), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa

diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantudi antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandanh pekerjaan mereka.
4. Kedisplina sebagai suatu sikap tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Dalam bekerja pegawai 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 pegawai. 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.

Menurut Munandar (2015) dalam (Terhadap et al., 2020), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan Menurut sunarso, 2010 dalam (Neksen et al., 2021) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Menurut Utomo, 2008 dalam (Manurung & Tanjung, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka dalam (Muslih & Anshari Damanik, 2022) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan berlaku dan persepsi terhadap pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Astuti, R., & Lesmana, 2019) Beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
2. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringan strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi

faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut (Putra & Hubeis, 2012) faktor yang mempengaruhi dari beban kerja diantaranya (Rahayu & Rushadiyati, 2021):

1. target yang harus dicapai
2. kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) faktor yang mempengaruhi dari beban kerja sebagai berikut:

1. faktor eksternal

yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja.

2. faktor internal

faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya).

3. faktor psikis

Yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Tanjung & Rachmalia, 2019) indikator dari beban kerja adalah:

1. Beban waktu
2. Beban usaha mental
3. Beban tekanan psikologis

Adapun penjelasan dari indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Beban kerja

Beban waktu sangat dekat hubungannya dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu senggang dan tumpang tindih yang terjadi di antara tugas-tugas.

2. Beban usaha mental

Beban usaha mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis. Tuntutan yang tinggi oleh usaha mental membutuhkan perhatian konsentrasi total yang disebabkan oleh adanya kompleksitas tugas atau jumlah informasi yang harus diproses.

3. Beban tekanan psikologis

Beban tekanan psikologis mengacu pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan. Tekanan dengan level rendah maka seseorang akan merasa rileks, begitu tekanan meningkat maka akan terjadi distraksi dan aspek-aspek yang bersangkutan yang terkait dengan tugas yang disebabkan oleh faktor-faktor yang ada dalam lingkungan individu.

Menurut (Ali et al., 2022) indikator dari beban kerja adalah:

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan beban
5. Tekanan kerja

Menurut (Zetli, 2019) indikator dari beban kerja adalah:

1. Tingkat motivasi
2. Keahlian
3. Kelelahan
4. Kejenuhan
5. toleransi performansi yang diijinkan

2.1.2.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dirasa terlalu banyak dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi karyawan seperti mengalami kelelahan fisik ataupun secara mental. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan rasa bosan. Adanya rasa bosan terhadap pekerjaan menjadikan karyawan kurang perhatian dan cenderung lalai terhadap tugas yang diberikan.

Menurut (Student et al., 2021) dampak yang negatif yang ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan seperti:

1. Kualitas kerja yang menurun Beban kerja yang berlebih dan tidak didukung dengan kemampuan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja yang diakibatkan kelelahan fisik, serta turunnya konsentrasi yang berdampak pada ketidaksesuaian dengan standar kerja.
2. Kenaikan tingkat absensi Adanya beban kerja yang berat menyebabkan karyawan menjadi terlalu lelah untuk bekerja dan bahkan sakit. Hal tersebut

tentunya berdampak negatif terhadap kelancaran kerja dalam organisasi, karena ketika kondisi kesehatan karyawan kurang baik, maka akan mempengaruhi tingkat absensi yang berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Susi Handayani, 2020) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut luthan dalam (Astuti et al., 2021) stres adalah respon yang ada pada suatu seseorang yang dipengaruhi psikologi orang yang berbeda, sebagai akibat dari lingkungan kondisi dan peristiwa yang terlalu banyak menampung psikis dan fisik tuntutan seseorang.

Menurut Akbar, 2017(Rahmad Bahagia, 2023) Stres kerja merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik psikologis individu dan/atau proses yang merupakan akibat dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang.

Menurut (Nasution et al., 2023) Stres kerja adalah reaksi yang anda miliki dan rasakan terhadap seseorang terhadap keadaan atau situasi.

Berdasarkan pengertian stres kerja menurut para ahli diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan.

2.1.3.2 Faktro Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut (Ritonga & Syafrizaldi, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

1. Extra Organizational stressor
2. Grup Stressor
3. Individual Stressor
4. Beban Kerja
5. Pengembangan karir
6. Hubungan dalam pekerjaan

Adapaun penjelasan faktor mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Extra Organizational stressor

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu perubahan sosial, Kesulitan menguasai globalisasi, Dukungan keluarga.

2. Grup stressor

Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi.

3. Individual stressor

individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

4. Beban kerja

Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu.

5. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (performance appraisal).

6. Hubungan dalam pekerjaan

hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan.

Menurut (Tarwaka, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja tersebut antara lain:

1. Kondisi individu, antara lain: umur, gender, temperamental, genetik, intelegensi, pendidikan, budaya dan lain lain
2. Ciri kepribadian, antara lain: introvert atau ekstrovert, tingkat emosi, pasrah, percaya diri, dan lain-lain.
3. Sosial-kognitif, antara lain: dukungan social dan hubungan sosial terhadap lingkungan sekitarnya.

4. Strategi atau cara untuk menghadapi setiap stres yang muncul.

Menurut Robbins (2008) faktor yang mempengaruhi stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung

2. Gejala Psikologis

Ketidakpuasan kerja, kenyataannya adalah efek psikologis sederhana dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya: ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, terburu-buru, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.1.3.3 Indikator Stres kerja

Menurut (Oktaviani & Irmayanti, 2021), indikator stres kerja adalah:

1. Pekerjaan yang banyak
2. Tidak adanya pengembangan karir
3. pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja

Menurut (Prayogi et al., 2019) ada beberapa indikator stres kerja adalah:

1. Indikator pada psikologis

meliputi cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamu lela mental

2. Indikator pada fisik

Indikator pada fisik meliputi Meningkatnya detak jantung, Meningkatnya tekanan darah, Mudah lelah secara fisik, pusing, sulit tidur.

3. Indikator pada prilaku

Indikator pada prilaku meliputi merokok berlebihan, menunda pekerjaan, prilaku sabotase, pola makan yang tidak teratur.

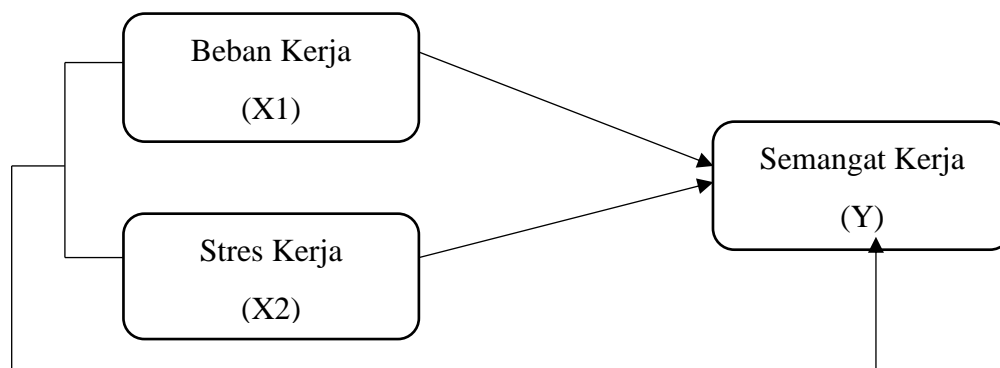
Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) diantaranya (Hidayat et al., 2019)

1. indikator secara psikologis, yang meliputi cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, dan lelah mental.
2. ndikator pada fisik, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, dan problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)
3. indikator pada perilaku, meliputi merokok berlebihan, menunda, atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, serta perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan).

Menurut (sugiyono, 2018) Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.



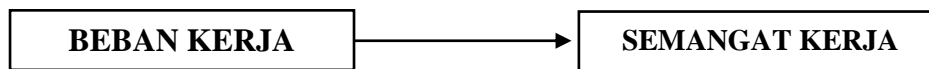
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis.

Meningkatkan semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Pada umumnya tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk meraih pendapatan dalam melanjutkan keberlangsungan hidupnya. Seseorang akan berharap mendapatkan beban kerja sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Dari pengharapan ini akan timbul rasa puas dan tidak puas, jika beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah di kerjakannya, karena semangat kerja mencerminkan daro perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Penelitian sebelumnya oleh (Novemaryl et al., 2019) yang berjudul menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Ditreskrimum Polda Riau.



Gambar 2.2
Hubungan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

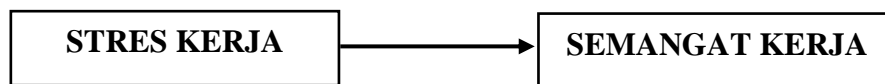
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan Pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Adapun pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan ini jika tidak segera diatasi maka stres kerja akan membuat karyawan merasa gugup, cemas yang berlebihan, peningkatan emosi dan berpikir keras sehingga bisa

mempengaruhi kondisi fisik karyawan, mengancam dan mengganggu semangat kerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak, sehingga sudah selayaknya pihak perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya.

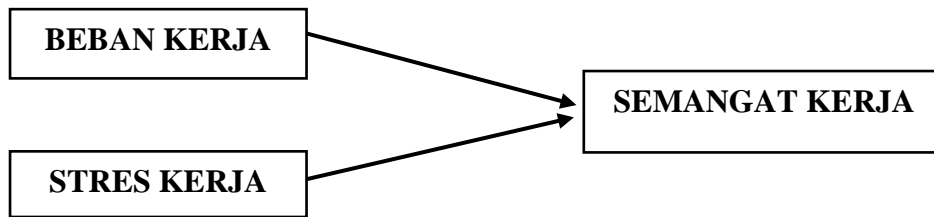
Menurut peneliti sebelumnya oleh (Haryati, 2022) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.



Gambar 2.3
Hubungan Stres kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat kerja karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan diatas dapat ditemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian jika beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama meningkat maka semangat kerja karyawan pun akan menurun. Maka sebaliknya jika semangat kerja meningkat maka beban kerja dan stres kerja akan menurun. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini. Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.4

Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau tanggapan dasar adalah jawaban sementara yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera
2. Stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera
3. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antar variabel bebas (Beban kerja X1) dan variabel (Stres kerja X2) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja karyawan Y). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono,2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono,2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu Beban kerja, stres kerja dan semangat kerja. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

3.2.1 Semangat Kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja adalah gambaran perasaan seseorang yang mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam bekerja dengan baik, giat, serta disiplin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

Tabel 3.1
Indikator Semangat kerja

Variabel	Defenisi	Indikator
Semangat kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, terhadap pekerjaan yang di lakukan. (Hasibuan)	1.Keinginan 2.Kesungguhan 3.Kesenangan 4.Kepuasan

Sumber:(hasibuan,2015)

3.2.2 Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.2
Indikator Beban Kerja

Variabel	Defenisi	Indikator
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau psikologi. (Tanjung&Rahmcmalia)	1.Beban waktru 2.Beban usaha Mental 3.Beban tekanan psikologis

Sumber: (Tanjung&Rachmalia,2019)

3.2.3 Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Tabel 3.3
Indikator Stres Kerja

Variabel	Defenisi	Indikator
Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa kan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. (Oktaviani&Irmayanti)	1.Pekerjaan yang banyak 2.Tidak ada pengembangan karir 3.Pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja

Sumber: (Oktaviani & Irmayanti,2021)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Regional 1 Sumatera yang beralamat di Jl. Prof. H.M. Yamin SH No. 2 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama Februari 2023 hingga selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu							
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	septem ber
1	Pra riset	■							
2	Pengajuan Judul	■							
3	Penyusunan proposal				■	■	■		
4	Seminar Proposal							■	
5	Penyebaran angket dan pengolahan data							■	
6	Penyusunan skripsi							■	
7	Bimbingan Skripsi								■
8	Sidang meja hiaja								■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Telkom Regional 1 Sumatera yang berjumlah 60 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Angket

Menurut (Juliandi,2015) angket atau kuesioner merupakan pertanyaan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket di bagikan kepada karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6 skala pengukuran likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian. (Juliandi, 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r = koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xy)$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan:

Menurut (Juliandi, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Tolak H_0 : jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha, 0,05$)
2. Terima H_0 : jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha, 0,05$)

Berikut ini uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,661	0,254	Valid
2.	0,633	0,254	Valid
3.	0,633	0,254	Valid
4.	0,611	0,254	Valid
5.	0,378	0,254	Valid
6.	0,634	0,254	Valid
7.	0,752	0,254	Valid
8.	0,510	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel beban kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X₂)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,579	0,254	Valid
2.	0,618	0,254	Valid
3.	0,515	0,254	Valid
4.	0,473	0,254	Valid
5.	0,373	0,254	Valid
6.	0,565	0,254	Valid
7.	0,619	0,254	Valid
8.	0,554	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel stres kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,468	0,254	Valid
2.	0,445	0,254	Valid
3.	0,471	0,254	Valid
4.	0,640	0,254	Valid
5.	0,490	0,254	Valid
6.	0,591	0,254	Valid
7.	0,538	0,254	Valid
8.	0,517	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Semangat Kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid

3.5.3.2 Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi, 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka

hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Dengan Kriteria:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak percaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi produk moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS dengan rumusan dibawah ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas *Alpa Cronbach*

k = Jumlah butir pertanyaan dalam instrumen

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir-butir pertanyaan

αb^2 = Varians total

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, dan X₂, Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Beban Kerja (X ₁)	0,724	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,721	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,718	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara *kolmogorov smirnov*. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitisnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) > α 0,05).

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, 2015). Apabila variabel terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja

X1 = Beban kerja

X2 = Stres kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = error terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan:

t = nilai *thitung*

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut:

- a. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antarvariabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b. $H_0: \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat (Y)

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = koefisien determinasi

r = nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel semangat kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 orang responden yaitu Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel. 4.2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel beban kerja, variabel stres kerja dan variabel semangat kerja.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	24	40.0	40.0	40.0
Laki-laki	36	60.0	60.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 24 orang karyawan perempuan (40%) dan 36 orang karyawan laki-laki (60%) dari total keseluruhan 60 orang karyawan.

Tabel 4.4.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	27	45.0	45.0	45.0
25-40 Tahun	25	41.7	41,7	86,7
> 40 Tahun	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar (45%), 25 orang karyawan yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (41,7%), dan 8 orang karyawan yang berusia >40 tahun atau sebesar (13%).

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	6.76	6.6	6.6
Diploma	16	26.7	26.7	33.3
Sarjana	40	66.7	66.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 4 orang karyawan berpendidikan SMA (6,76%), Diploma sebanyak 16 orang atau sebesar (26,7%), 40 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (66,7%).

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti:

a. Variabel Beban Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,0	30	50,0	17	28,3	1	1,7	0	0	60	100%
2	8	13,3	38	63,3	11	18,3	3	5,0	0	0	60	100%
3	7	11,7	34	56,7	18	30,0	1	1,7	0	0	60	100%
4	16	26,7	31	51,7	12	20,0	1	1,7	0	0	60	100%
5	9	15,0	36	60,0	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100%
6	14	23,3	36	60,0	10	16,7	0	0	0	0	60	100%
7	25	41,7	29	48,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100%
8	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 63.3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan dan menyelesaikan kerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 56.7%.

- 4) Jawaban responden tentang Tugas yang selalu diberik terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 51,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 60%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 60%.
- 7) Jawaban responden tentang Selama ini saya merasa lelah karena kerjaan banyak sekali, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 48,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 56,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, mendapatkan dan menyelesaikan kerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu.

b. Variabel Stres Kerja

Tabel. 4.7 Skor Angket Untuk Stress Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7	29	48,3	1	1,7	2	3,3	0	0	60	100%
2	24	40,0	33	55,0	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
3	31	51,7	26	43,3	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
4	28	46,7	30	50,0	2	3,3	0	0	0	0	60	100%
5	32	53,3	26	43,3	1	1,7	1	1,7	0	0	60	100%
6	30	50,0	26	43,3	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
7	24	40,0	34	56,7	2	3,3	0	0	0	0	60	100%
8	32	53,3	25	41,7	3	5,0	0	0	0	0	60	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 48,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 55.0%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 51.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya diberikan Target yang cukup tinggi responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 53.3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya kurang terlatih dan kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas tugas secara memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50%.

- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa karir saya tidak berkembang, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 56,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 53,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel stres kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa sebagian responden merasa pekerjaan saya terlalu padat, ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, merasa job dscription yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya, kurang terlatih dan kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas tugas secara memadai, merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi.

c. Variabel Semangat Kerja

Tabel. 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	45,0	29	48,3	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
2	23	38,3	34	56,7	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100%
3	28	46,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
4	28	46,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
5	27	45,0	30	50,0	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100%
6	28	46,7	28	46,7	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
7	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%
8	28	46,7	28	46,7	2	3,3	2	3,3	0	0	60	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 48,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 56,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dalam bekerja sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 46,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya udah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 46,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 46,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 56,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 46,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable semangat kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui

bahwa pernyataan senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar, sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan, Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dan Saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

4.1.4 Analisis Data Penelitian

4.1.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel beban kerja dan stres Kerja dan terhadap Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel Persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,661	4,273			
Beban Kerja	,355	,194	,465	,954	1,048
Stress Kerja	,656	,106	,621	,954	1,048

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 2.0 didapat hasil:

$$a = 6,661$$

$$b_1 = 0,355$$

$$b_2 = 0,656$$

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,661 + 0,355X_1 + 0,656X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 6,661$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu beban kerja (X_1) Stres Kerja (X_2), dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka semangat kerja (Y) adalah sebesar 6,661.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,656$ menunjukkan apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya semangat kerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera sebesar 65,6%. Kontribusi yang diberikan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 65,6%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,355$ menunjukkan apabila stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya semangat kerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera sebesar 35,5%. Kontribusi yang diberikan stres kerja terhadap semangat kerja sebesar 35,5 % dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel di atas.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Semangat Kerja). Variabel X_2 (Stres Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

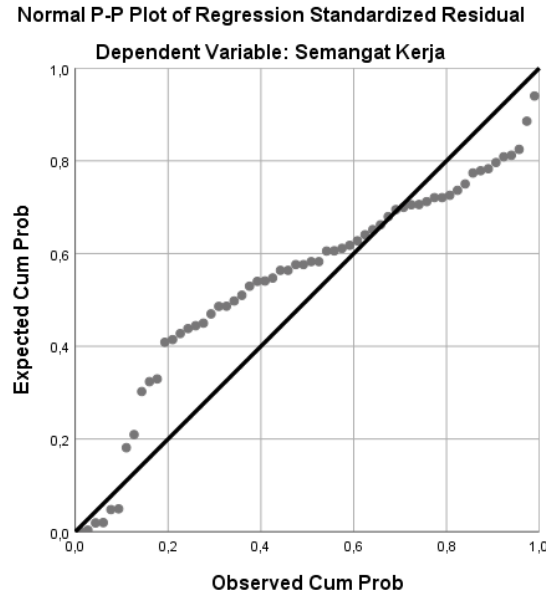
4.1.4.2. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

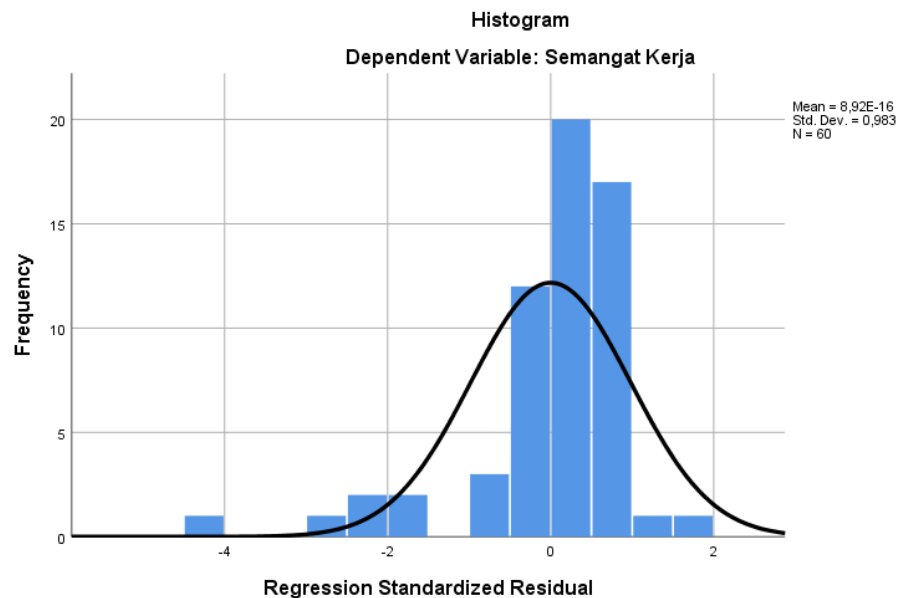
a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam medel regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 5.1 Multikolinearitas
Coefficients^a

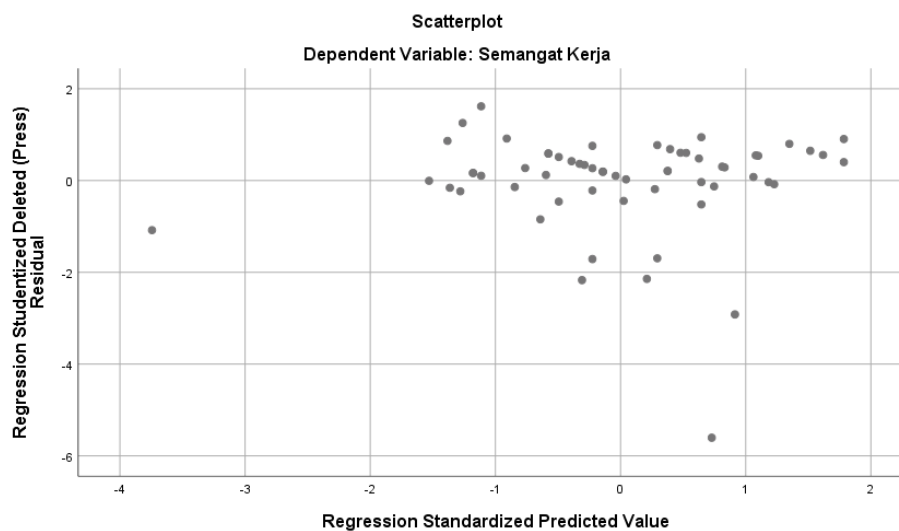
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	,954	1,048
Stress Kerja	,954	1,048

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Kedua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4.3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

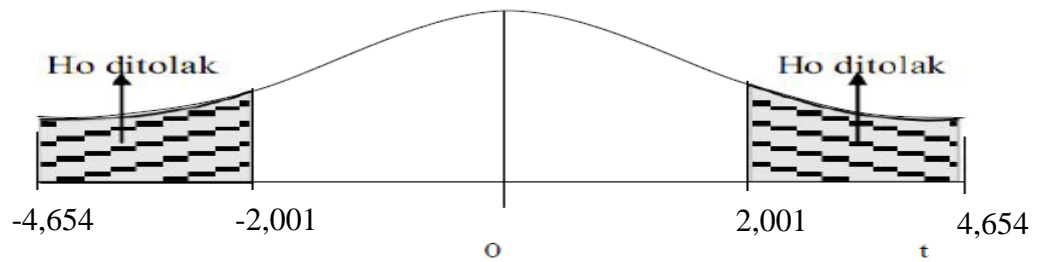
Tabel 5.2 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	6,661	4,273		6,559	,125
Beban Kerja	,355	,194	,465	4,654	,000
Stress Kerja	,656	,106	,621	6,219	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

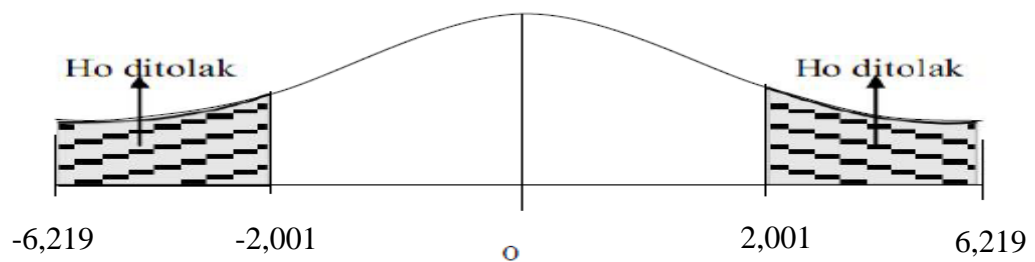
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) diperoleh t hitung 4,654 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa $t_{tabel} 2,001$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Uji Hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 6,219 dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 < \text{dari } \alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{\text{tabel}} 2,001$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

4.1.4.4. Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3. Uji F
ANOVA^a

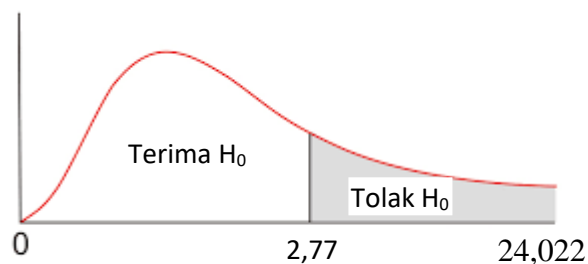
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,327	2	102,663	24,022	,000 ^b
	Residual	243,607	57	4,274		
	Total	448,933	59			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 24,022 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 2,77 < F_{hitung} 24,022$ diperoleh nilai signifikansi 0,000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.4.5. Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Beban Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.4
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	DurbinWatson
						F Change	df1	df2		
1	,676 ^a	,457	,438	2,06732	,457	24,022	2	57	,000	1,531

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,676 \times 100\%$$

$$= 45,7\%$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,457 atau 45,7% menunjukkan sekitar 45,7% variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi Beban Kerja (X1) dan Stres kerja (X2). Sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Beban Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Y (Semangat Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

Terdapat pengaruh variabel Beban Kerja (X₂) terhadap Semangat Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,654 > t_{tabel}$ 2,001 dengan probabilitas sig $0,002 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X₁ (Beban Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Semangat Kerja).

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan

informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis.

Meningkatkan semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Pada umumnya tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk meraih pendapatan dalam melanjutkan keberlangsungan hidupnya. Seseorang akan berharap mendapatkan beban kerja sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Dari pengharapan ini akan timbul rasa puas dan tidak puas, jika beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah di kerjakannya, karena semangat kerja mencerminkan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Penelitian sebelumnya oleh (Novemaryl et al., 2019) yang berjudul menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Ditreskrimum Polda Riau.

4.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Terdapat pengaruh variabel Stress Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $6,219 > t_{tabel} 2,001$ dengan probabilitas $sig 0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Stres Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Semangat Kerja).

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan Pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Adapun pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan ini jika tidak segera diatasi maka stres kerja akan membuat karyawan merasa gugup, cemas yang berlebihan, peningkatan emosi dan berpikir keras sehingga bisa mempengaruhi kondisi fisik karyawan, mengancam dan mengganggu semangat kerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak, sehingga sudah selayaknya pihak perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya.

Menurut peneliti sebelumnya oleh (Haryati, 2022) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

4.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 24,022 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 24,022 >$ dari $F_{tabel}\ 2,77$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan diatas dapat ditemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian jika beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama

meningkat maka semangat kerja karyawan pun akan menurun. Maka sebaliknya jika semangat kerja meningkat maka beban kerja dan stres kerja akan menurun. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini. Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh beban kerja dan stres Kerja Terhadap semangat Kerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera. Sehingga beban kerja tinggi atau meningkat, maka semangat kerja dapat menurun. Sebaliknya apabila beban kerja rendah atau menurun, maka semangat kerja akan meningkat.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera Sehingga apabila stres kerja tinggi atau meningkat, maka semangat kerja dapat menurun. Sebaliknya apabila stres kerja rendah atau menurun, maka semangat kerja akan meningkat.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera. Sehingga apabila stres kerja dan beban kerja tinggi atau meningkat, maka semangat kerja dapat menurun. Sebaliknya apabila, beban kerja, stres kerja rendah atau menurun maka semangat kerja akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan beban kerja, dan stres Kerja terhadap semangat kerja pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan bersemangat dalam bekerja.
2. Mengenai stres kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan semangat kerja. Jika stres kerja meningkat maka semangat kerja akan menurun. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan beban kerja dan stres kerja yang lebih baik sehingga nantinya semangat kerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan hanya menggunakan faktor, yaitu beban kerja dan stres kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 186–195.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding Of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. Jurnal Ilmiah*, 6(2)(2), 42–50.
- Astuti, R., Tanjung, H., Surya, M. A. A., & Rahmawany, D. (2021). Impact Of Conflict and Job Stress at Work at Home Mom performance During Pandemic Covid 19 in Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 556-560
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal Of Management*, 4(1), 103–121.
- Bahagia, R., & Tanjung, H. (2023). Proceeding Medan International Conference Economics and Business. *Proceeding Medan International Confrence Economics and Business*, 1(1), 1113–1129.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-166.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Feawati, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mirai Managemnt*, 7(3), 290–298.
- Haryati, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Matua*, 5(3), 248–253.
- Handayani, S., & Daulay, R., (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.

- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Temangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Administrasi Managemnt*, 14(2), 21-29.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Mafra, N. U., & Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *In Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 250-265.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.
- Muslih, M., & Hardani, R. T. S. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Performance. *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurship And Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35.
- Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., Iryana, A. F., & Lubis, N. A. (2023). Work Stress and Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable *Proceeding Medan International Conference Economics and Business.. 1(1)*, 2602–2611.
- Nielsen Company Indonesia. (2020). Konsumen Digital Menunjukkan Pertumbuhan Tren Positif. *Nielsen*, 18, 1–2.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *In Jurnal Psikologi*, 15(1), 110-120.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 170-183.
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37-42.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Kisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Uuntuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Journal Of Applied Management Studies*, 15(1), 57-68.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54-64.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter Baumannii* Compared With Those Of The AcrAB-TolC System Of *Escherichia*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 250-275.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Kebaruan Dan Kode Etik Penelitian*, 1(3), 95-108.
- Widya. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan. *In jurnal ekonomi*. 4(5), 1-12.
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63-70.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
REGIONAL 1 SUMATERA

I. Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin : laki laki Perempuan

Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun 41-50 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda () pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

Keterangan:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar					
3	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
4	Saya udah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					
5	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
6	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
7	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
8	Saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					

2. Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan kerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					
6	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
7	Selama ini saya merasa lelah karena kerjaan banyak sekali					
8	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu					

3.Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
2	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman					
3	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
4	Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya					
5	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
6	Saya kurang terlatih dan kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas tugas secara memadai					
7	Saya merasa karir saya tidak berkembang					
8	Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi					

41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	3	4	3	5	4	4	4	4	31
43	3	2	4	4	4	4	3	4	28
44	4	5	4	4	4	4	4	5	34
45	4	5	4	4	4	4	4	5	34
46	4	4	4	5	4	4	5	3	33
47	3	2	4	5	2	5	5	4	30
48	3	3	3	3	4	3	4	3	26
49	5	4	4	5	4	5	5	5	37
50	4	4	4	4	3	4	5	4	32
51	4	4	3	4	5	4	5	4	33
52	4	4	4	4	3	5	5	4	33
53	4	4	4	5	4	4	5	4	34
54	5	4	3	4	4	4	5	4	33
55	4	4	3	3	4	4	5	3	30
56	4	4	4	3	5	4	5	3	32
57	3	3	4	5	3	5	5	4	32
58	3	4	4	5	4	4	4	5	33
59	4	5	4	4	4	4	5	4	34
60	4	4	4	3	4	4	5	3	31

41	2	4	5	4	5	4	4	5	33
42	2	3	4	3	4	2	3	4	25
43	5	5	3	4	2	5	5	3	32
44	4	3	4	4	5	4	3	4	31
45	5	5	3	5	5	5	5	3	36
46	5	5	5	3	5	3	5	5	36
47	4	5	4	5	4	5	5	4	36
48	5	4	5	4	3	5	4	5	35
49	4	4	5	5	5	4	4	5	36
50	3	5	5	4	4	3	5	5	34
51	4	5	5	5	5	4	4	5	37
52	4	4	4	4	5	4	4	4	33
53	4	4	5	5	4	4	4	5	35
54	5	5	4	4	5	5	5	4	37
55	4	3	5	4	5	4	5	5	35
56	5	4	4	4	5	5	4	5	36
57	5	5	4	5	5	4	5	5	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	4	5	5	4	5	4	5	37
60	4	4	5	4	5	5	4	4	35

Distribusi Jawaban Responden Variabel X1

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	17	28,3	28,3	30,0
	4,00	30	50,0	50,0	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,0	5,0	5,0
	3,00	11	18,3	18,3	23,3
	4,00	38	63,3	63,3	86,7
	5,00	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	18	30,0	30,0	31,7
	4,00	34	56,7	56,7	88,3
	5,00	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	12	20,0	20,0	21,7
	4,00	31	51,7	51,7	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	14	23,3	23,3	25,0
	4,00	36	60,0	60,0	85,0
	5,00	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	16,7	16,7	16,7
	4,00	36	60,0	60,0	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,0	10,0	10,0
	4,00	29	48,3	48,3	58,3
	5,00	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	34	56,7	56,7	65,0
	5,00	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Uji Validitas Variabel X1

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	,322*	,258*	,319*	,213	,270*	,149	,260*	,661**
	Sig. (2-tailed)		,012	,047	,013	,102	,037	,257	,045	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,322*	1	,361**	,140	,357**	,173	,068	,292*	,633**
	Sig. (2-tailed)	,012		,005	,287	,005	,185	,606	,024	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,258*	,361**	1	,292*	,095	,516**	-,035	,271*	,633**
	Sig. (2-tailed)	,047	,005		,024	,471	,000	,793	,036	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	,319*	,140	,292*	1	,008	,467**	,048	,321*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,013	,287	,024		,951	,000	,714	,012	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	,213	,357**	,095	,008	1	,019	-,109	,036	,378**
	Sig. (2-tailed)	,102	,005	,471	,951		,887	,408	,783	,003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	,270*	,173	,516**	,467**	,019	1	,112	,217	,634**
	Sig. (2-tailed)	,037	,185	,000	,000	,887		,393	,095	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	,149	,068	-,035	,048	-,109	,112	1	-,132	,752
	Sig. (2-tailed)	,257	,606	,793	,714	,408	,393		,316	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	,260*	,292*	,271*	,321*	,036	,217	-,132	1	,510**
	Sig. (2-tailed)	,045	,024	,036	,012	,783	,095	,316		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	,661**	,633**	,633**	,611**	,378**	,634**	,752	,510**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	9

Distribusi Jawaban Responden Variabel X2

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	1	1,7	1,7	5,0
	4,00	29	48,3	48,3	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,0	5,0	5,0
	4,00	33	55,0	55,0	60,0
	5,00	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,0	5,0	5,0
	4,00	26	43,3	43,3	48,3
	5,00	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,3	3,3	3,3
	4,00	30	50,0	50,0	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	1	1,7	1,7	3,3
	4,00	26	43,3	43,3	46,7
	5,00	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	3	5,0	5,0	6,7
	4,00	26	43,3	43,3	50,0
	5,00	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,3	3,3	3,3
	4,00	34	56,7	56,7	60,0
	5,00	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,0	5,0	5,0
	4,00	25	41,7	41,7	46,7
	5,00	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Uji Validitas Variabel X2

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	,338**	,011	,219	-,083	,454**	,337**	,077	,575**
	Sig. (2-tailed)		,008	,934	,093	,528	,000	,009	,556	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,338**	1	,010	,203	,040	,230	,868**	,042	,618**
	Sig. (2-tailed)	,008		,940	,119	,762	,077	,000	,751	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,011	,010	1	-,007	,249	,014	,038	,929**	,515**
	Sig. (2-tailed)	,934	,940		,959	,055	,915	,774	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	,219	,203	-,007	1	,069	,411**	,135	,022	,473**
	Sig. (2-tailed)	,093	,119	,959		,600	,001	,305	,868	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	-,083	,040	,249	,069	1	-,003	,067	,272*	,373**
	Sig. (2-tailed)	,528	,762	,055	,600		,980	,609	,035	,003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	,454**	,230	,014	,411**	-,003	1	,221	-,004	,565**
	Sig. (2-tailed)	,000	,077	,915	,001	,980		,089	,979	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	,337**	,868**	,038	,135	,067	,221	1	,070	,619**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,774	,305	,609	,089		,593	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	,077	,042	,929**	,022	,272*	-,004	,070	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,556	,751	,000	,868	,035	,979	,593		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	,575**	,618**	,515**	,473**	,373**	,565**	,619**	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	9

Distribusi Jawaban Responden Variabel Y

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	3	5,0	5,0	6,7
	4,00	29	48,3	48,3	55,0
	5,00	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	2	3,3	3,3	5,0
	4,00	34	56,7	56,7	61,7
	5,00	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	2	3,3	3,3	5,0
	4,00	30	50,0	50,0	55,0
	5,00	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	3	5,0	5,0	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	34	56,7	56,7	65,0
	5,00	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	2	3,3	3,3	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	,125	,174	,340**	,342**	,098	,258*	-,002	,546**
	Sig. (2-tailed)		,342	,183	,008	,007	,454	,046	,986	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,125	1	,150	,111	,004	,223	,008	,185	,445**
	Sig. (2-tailed)	,342		,252	,400	,977	,087	,951	,158	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,174	,150	1	,018	,335**	,033	,208	,124	,471**
	Sig. (2-tailed)	,183	,252		,892	,009	,802	,110	,347	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	,340**	,111	,018	1	,163	,487**	,344**	,278*	,640**
	Sig. (2-tailed)	,008	,400	,892		,213	,000	,007	,031	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	,342**	,004	,335**	,163	1	,007	,256*	,021	,490**
	Sig. (2-tailed)	,007	,977	,009	,213		,956	,048	,873	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	,098	,223	,033	,487**	,007	1	,204	,413**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,454	,087	,802	,000	,956		,118	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	,258*	,008	,208	,344**	,256*	,204	1	,084	,538**
	Sig. (2-tailed)	,046	,951	,110	,007	,048	,118		,525	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	-,002	,185	,124	,278*	,021	,413**	,084	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,986	,158	,347	,031	,873	,001	,525		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	,546**	,445**	,471**	,640**	,490**	,591**	,538**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	9

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat Kerja	34,8667	2,75845	60
Beban Kerja	32,0833	2,93599	60
Stress Kerja	35,3833	2,61087	60

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Change	Change Statistics				DurbinWatson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,676 ^a	,457	,438	2,06732	,457	24,022	2	57	,000	1,531

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,327	2	102,663	24,022	,000 ^b
	Residual	243,607	57	4,274		
	Total	448,933	59			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

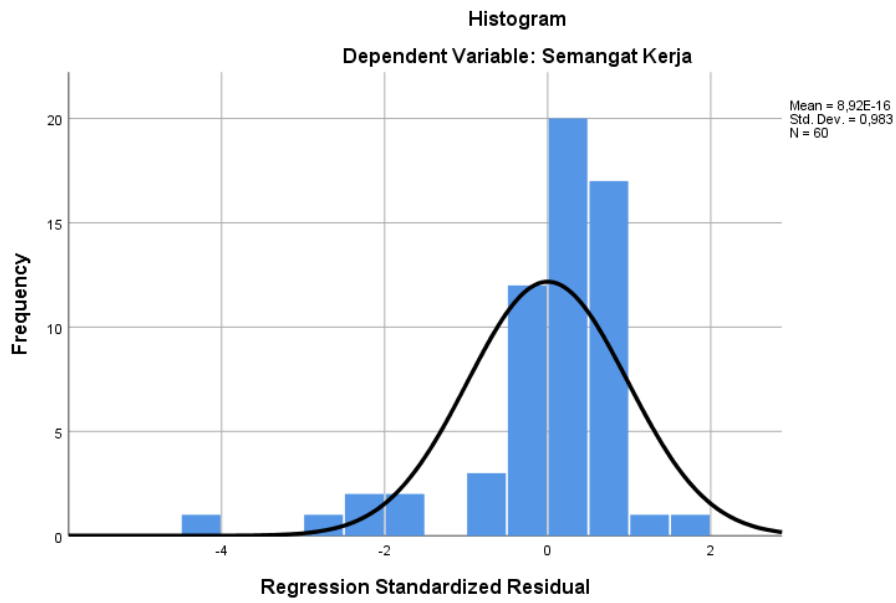
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zeroorder	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,661	4,273		6,559	,125	1,896	15,217						
	Beban Kerja	,355	,194	,465	4,654	,000	,033	,343	,299	,214	,161	,954	1,048	
	Stress Kerja	,656	,106	,621	6,219	,000	,445	,868	,657	,636	,607	,954	1,048	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

