



**PENGARUH HUMAN RELATION, BEBAN KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI UPT.BALAI YASA TEGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Alfina Dwi Kusuma

4120600144

Diajukan kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2024



**PENGARUH HUMAN RELATION, BEBAN KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI UPT. BALAI YASA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Alfina Dwi Kusuma

NPM: 4120600144

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : Selasa, 23 Juli 2024

Dosen Pembimbing I

Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M

NIDN. 0611037202

Dosen Pembimbing II

Tri Sulistyani, S.E., M.M

NIDN. 0602036802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.

NIDN. 0628117502



PENGESAHAN SKRIPSI

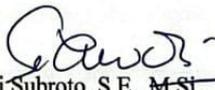
Nama Alfina Dwi Kusuma
NPM 4120600144
Judul Pengaruh *Human Relation*, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap
Semangat Kerja Pegawai UPT. Balai Yasa Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 23 Juli 2024

Ketua Penguji


Setyowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009057801

Penguji I


Jaka Waskito, SE., M.Si.
NIDN. 0624106701

Penguji II


Tri Sulistiyani, S.E., M.M.
NIDN. 0602036802

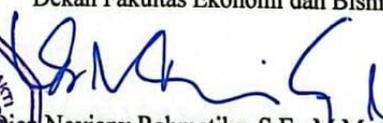
Penguji III


Niken Wahyu C., SE., MM
NIDN. 0604097701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A.

NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Orang lain ga akan bisa faham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita

Persembahan

1. Dengan menyebut nama Allah SWIT, atas segala puji syukur karena atas izin kurnia-nya skripsi ini dapat selesai pada waktunya.
2. Kedua organg tua (Alm. Suherman) dan ibu Dwi Kristiani yang selalu tiada henti mendoakan saya dalam keadaan apapun, serta memberikan dukungan untuk menuju kesuksesan.
3. Kepada Bpk Dr Mahben Jalil, S.E., M.M, dan ibu Tri Sulistyani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan yang baik dalam tugas akhir ini.
4. Kepada kekasih M. Zulfa Maulaya yang sudah memberikan kontribusi dalam tugas akhir ini dan memberikan semangat yang sampai di titik ini.
5. Kepada teman-teman Endah, Alifah, Amanda, Diyan yang selalu menemani saya untuk sambat ketika dalam kesulitan serta memberikan semangat yang sampai di titik ini.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alfina Dwi Kusuma
NPM : 4120600144
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Human Relation, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT. Balai Yasa Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
 2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.
- Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 19 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Alfina Dwi Kusuma

ABSTRAK

Alfina Dwi Kusuma, 2024, Pengaruh Human Relation, Beban Kerja, Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal. 2) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal. 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal. 4) untuk mengetahui pengaruh human relation, beban kerja dan kompetensi terhadap semangat kerja pegawai. UPT Balai Yasa Tegal.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT. Balai Yasa Tegal yang berjumlah 144 dengan sampel 105 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling*, penentuan jumlah responden yang akan dibagikan kuesioner dengan menggunakan rumus *slovin*. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah 1.) human relation berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2.) beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. 3.) kompetensi berpengaruh semangat kerja terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 4.) human relation, beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap semangat kerja UPT. Balai Yasa Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi simultan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Human Relations*, Beban Kerja, Kompetensi, Semangat Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Alfina Dwi Kusuma, 2024, *The Influence of Human Relations, Workload, Competency on the Work Morale of UPT Employees. Tegal Service Center.*

Objectives The objectives of this research are 1) To determine the influence of human relations on the work spirit of UPT employees. Tegal Service Center. 2) To determine the effect of workload on UPT employee morale. Tegal Service Center. 3) To determine the effect of competency on the work spirit of UPT employees. Tegal Service Center. 4) To determine the influence of human relations, workload and competency on employee morale. UPT Balai Yasa Tegal.

This research is a type of quantitative research. The population in this study were all UPT employees. There are 144 Balai Yasa Tegal with a sample of 105 employees. The sampling technique in this study used a purposive random sampling technique, determining the number of respondents to whom the questionnaire would be distributed using the Slovin formula. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis.

The conclusions of this research are 1.) Human relations have a positive effect on the work spirit of UPT employees. Tegal Service Center. This can be proven by obtaining a significance value of $0.000 < 0.05$. 2.) Workload has a positive effect on the work spirit of UPT employees. Tegal Service Center. This can be proven by obtaining a significance value of $0.040 < 0.05$. 3.) Competence influences work morale on the work spirit of UPT employees. Tegal Service Center. This can be proven by obtaining a significance value of $0.000 < 0.05$. 4.) Human relations, workload and competence simultaneously have a significant effect on UPT work morale. Tegal Service Center. This is proven by obtaining a simultaneous significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Human Relations, Workload, Competence, Employee Morale.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan karunia nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Human Relation, Beban Kerja,dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT. Balai Yasa Tegal"**.

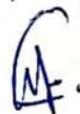
Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Program Strata (SI) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Dr Mahben Jalil, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti
4. Tri Sulistyani, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.
5. Semua pihak UPT. Balai Yasa Tegal yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Peneliti menyadari skripsi penelitian ini tidak lepas dari kekurangan, maka peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 11 Juli 2024



Alfina Dwi Kusuma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
3. Beban Kerja.....	24
B. Studi Penelitian Terdahulu	34

C. Kerangka Pemikiran Konseptual	43
D. Hipotesis	45
BAB III : METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	47
C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel	49
D. Metode Pengumpulan Data	53
E. Teknik Pengujian Instrument Penelitian	54
F. Metode Analisis Data.....	56
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Perusahaan	69
B. Gambaran Umum Responden.	76
C. Pengujian Instrumen Penelitian	78
D. Analisis Data.....	86
E. Pembahasan.....	98
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	106
A. Kesimpulan.....	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Data Program dan Realisasi Perawatan Sarana Gerbong UPT Balai Yasa Tegal Tahun 2023	5
2. Data Beban Kerja Pegawai	8
3. Penelitian Terdahulu	41
4. Jumlah Pegawai Bagian Produksi UPT Balai Yasa Tegal.....	48
5. Operasionalisasi Variabel.....	52
6. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
7. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	78
8. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	79
9. Hasil Instrumen Variabel Semangat Kerja (Y).....	80
10. Hasil Instrumen Variabel Human Relation (X1).....	81
11. Hasil Instrumen Variabel Beban Kerja (X2).....	82
12. Hasil Instrumen Variabel Kompetensi (X3).....	83
13. Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y).....	85
14. Uji Reliabilitas Variabel Human Relation (X1).....	85
15. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2).....	86
16. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X3).....	87
17. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	89
18. Uji Multikolonieritas.....	90
19. Uji Autokorelasi.....	93
20. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	94

21. Hasil Uji t (Persial).....	96
22. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	97
23. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Pemikiran Konseptual	46
2. Struktur Organisasi.....	73
3. P-Plot Hasil Uji Normalitas.....	88
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	104
2. Tabulasi Data Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)	111
3. Tabulasi Data Validitas & Reliabilitas Variabel Human Relation (X1).....	112
4. Tabulasi Data Validitas & Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2).....	113
5. Tabulasi Data Validitas & Reliabilitas Variabel Kompetensi (X3)	114
6. Output SPSS Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Pegawai	115
7. Output SPSS Uji Validitas Variabel Human Relation.....	116
8. Output SPSS Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	117
9. Output Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	Error! Bookmark not defined.
10. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai.....	119
11. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Human Relation	120
12. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja	121
13. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	122
14. Data penelitian Variabel Semangat Kerja pegawai (Y).....	123
15. Data penelitian Human Relation (X1)	126
16. Data penelitian Beban Kerja (X2)	129
17. Data penelitian Kompetensi (X3).....	132
18. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Semangat Kerja (Y)	135
19. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Human Relation (X1)	138
20. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Beban Kerja (X2).....	141
21. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Kompetensi (X3).....	144
22. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas	148

23. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Multikolioneritas	150
24. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Autokorelasi.....	151
25. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisita	152
26. Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda	153
27. Surat Balasan Balai Yasa Tegal	155
28. Surat Perizinan Penelitian Balai Yasa Tegal.....	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin berkembang pesat, sehingga meningkatkan persaingan ketat antar organisasi. Masing-masing berupaya memperbaiki organisasi dalam segala aspek mulai dari produksi, personalia dan juga pembenahan dalam organisasi. Peranan manusia merupakan komponen dasar yang penting dalam setiap organisasi dikarenakan manusia bersifat dinamis. Manusia tidak hanya menjadi tenaga kerja yang menjalankan proses produksi, tetapi juga sebagai pengambilan keputusan, inovator, dan penggerak utama perubahan didalam organisasi. (Swastha Basu & Sukotjo , 2007: 12).

Sebuah organisasi pada hakekatnya adalah sekelompok manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam menghadapi era globalisasi organisasi mampu mengembangkan sumber daya manusia (sdm) yang memiliki keterampilan yang mumpuni. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah tergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut (Ningrum, 2021: 02).

Sumber daya manusia (sdm) potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang

menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk kelangsungan dan kemajuan dalam organisasi. mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan individu sumber daya manusia (sdm) itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Bahwa terciptanya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan semangat kerja (Ningrum, 2021: 03).

Semangat kerja pegawai merupakan suasana batin seorang pegawai yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Semangat kerja akan mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para pegawainya dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. (Busro, 2018: 326)

Human relation merupakan interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi dan lingkungan kerja, Pendekatan ini mempertimbangkan faktor-faktor psikologis, sosial, dan emosional yang mempengaruhi perilaku dan hubungan antar individu dalam konteks kerja. Tujuan dari human relations adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan memahami dan memperbaiki hubungan antar individu serta kelompok-kelompok di dalamnya. Human relation bentuk hubungan baik atau formal maupun non formal yang

diterapkan oleh pemimpin terhadap bawahan, pada pegawai kepada sesama pegawai sebagai bentuk untuk membentuk kerjasama yang intim dan sejalan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Munasef, 2004: 79).

Kondisi Beban kerja merupakan mempengaruhi semangat pegawai para pekerja selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tetapi disisi lain pekerja juga mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan apabila pegawai diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan berdampak terhadap kesehatan pegawai baik secara fisik maupun mental. Beban kerja sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan (Budiasa, 2021: 30).

Kompetensi dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, sikap adapun faktor dari usia karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi, stamina yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dalam organisasi dan mencakup pada problem yang harus bisa memecahkan solusinya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individu menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga professional dalam bekerja (Tsauri, 2013: 251).

Unit Balai Yasa Tegal merupakan unit pelaksana yang berada dibawah maungan PT. Kereta Api Indonesia sebagai salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang menyediakan jasa angkutan penumpang dan barang.

Peran utama dari PT KAI adalah mendukung kebijakan program pemerintah dan pembangunan nasional khususnya dalam dibidang transportasi dengan menyediakan barang dan jasa yang berkualitas tinggi maupun internasional dibidang perapian. UPT Balai Yasa Tegal ditugaskan untuk bengkel perawatan dan perbaikan gerbong yang meliputi gerbong barang angkutan minyak, gerbong datar, gerbong barang dan perbaikan roda gerbong. Selain itu merawat dan memperbaiki hal-hal yang bersangkutan dengan PT KAI meliputi Kereta Ekonomi (K3), Kereta Bisnis (K2), Kereta Eksekutif (K1), Kereta Makan (M), Kereta Pembangkit (P), Kereta Makan Pembangkit (KMP/MP) dan Kereta Bagasi (B) dan perbaikan roda kereta. Dalam jadwalnya UPT Balai Yasa menjadwalkan Perbaikan dua tahunan (P24) dan empat tahunan (P48) serta perbaikan (PB) dan rehabilitasi (RH). UPT. Balai Yasa Tegal tentunya ingin mencapai kinerja yang baik dari karyawan disetiap bidang masing-masing agar kebutuhan jadwal perawatan terlaksana.

Layanan PT. KAI (Persero) meliputi angkutan penumpang dan barang. Dalam melaksanakan tugasnya, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki beberapa direktorat. Direktorat Pengelolaan Sarana, merupakan direktorat yang bertugas untuk melakukan pengelolaan sarana perkeretaapian. Sarana perkeretaapian tersebut meliputi sarana lokomotif, dan sarana kereta. Direktorat Pengelolaan Sarana sendiri membawahi dan mengawasi beberapa dipo-dipo lokomotif, dipo-dipo kereta, dan balai yasa sarana yang tersebar di seluruh pulau jawa dan pulau sumatera.

Berikut adalah tabel semangat kerja program pemeliharaan dan perbaikan gerbong pada tahun 2023 di UPT Balai Yasa Tegal.

Tabel 1
Data Program dan Realisasi Perawatan Sarana Gerbong UPT Balai Yasa Tegal Tahun 2023.

NO.	JENIS KEGIATAN	SIFAT PEKERJAAN	P / R	SEMESTER I										JML	%
				TRIWULAN I					TRIWULAN II						
				JAN	FEB	MAR	JML	%	APR	MEI	JUN	JML	%		
A.	GERBONG	P24	P	11	24	62	97	103.1%	38	31	68	137	115.3%	234	110.3%
			R	4	44	52	100		39	66	53	158		258	
B.	GERBONG	P48	P	34	34	37	105	116.2%	31	21	21	73	58.9%	178	92.7%
			R	39	43	40	122		8	20	15	43		165	
C.	GERBONG	PB	P												
			R	8	19	19	46	7	16	5	28	74			
D.	GERBONG	P24+P48	P	45	58	99	202	109.9%	69	52	89	210	95.7%	412	102.7%
			R	43	87	92	222		47	86	68	201		423	

SEMESTER II										TAHUN 2023			
TRIWULAN III					TRIWULAN IV					JML	%	JML	%
JUL	AGU	SEP	JML	%	OKT	NOV	DES	JML	%				
74	69	68	211	106.6%	60	58	55	173	85.0%	384	96.9%	618	101.9%
75	90	60	225		62	46	39	147		372		630	
9	19	12	40	97.5%	11	9	3	23	169.6%	63	123.8%	241	100.8%
15	4	20	39		11	21	7	39		78		243	
17	14	7	38	105.2%	23	9	10	42	94.9%	80	100.7%	154	101.6%
83	88	80	251		71	67	58	196		447		859	
90	94	80	264		73	67	46	186		450		873	

Sumber : SDM Balai Yasa Tegal, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat menunjukkan bahwa hasil pekerjaan pegawai dalam satu tahun. Program dan realisasi yang ada menunjukkan semangat kerja pegawai. Apabila realisasi terpenuhi menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai meningkat, dibuktikan dengan

realisasi yang melebihi program. Sedangkan realisasi yang tidak terpenuhi berarti semangat kerja pegawai sedang menurun. Dalam setiap triwulan terdapat beberapa program yang tidak terrealisasi dalam kurun waktu satu tahun. Hal tersebut menandakan terjadi ketidakstabilan semangat kerja pegawai dapat dilihat bahwa semangat kerja yang terjadi pada UPT Balai Yasa Tegal terdapat kondisi yang tidak tepat atau *fluktuatif*, ditunjukkan pada pegawai UPT Balai Yasa Tegal dengan naik turunnya program dan realisasi perawatan sarana gerbong pada periode satu tahun.

Fenomena yang mengakibatkan semangat kerja mengalami ketidakstabilan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilaksanakan dengan asisten manager SDM yaitu pada human relation, pegawai UPT Balai Yasa Tegal terdapat faktor adanya konflik karena perbedaan pendapat antar pegawai dan kurangnya tingkat kesadaran antar rekan kerja dalam bekerja sama dan adanya permasalahan pribadi seperti masalah pegawai yang terlibat pada pinjaman uang online, sehingga kinerjanya tidak optimal bahkan lebih akan mengganggu kinerjanya yang mengakibatkan pada semangat kerjanya.

Terciptanya suasana kerja yang baik dapat mewujudkan hal-hal yang positif juga terhadap semangat kerja para pegawai dalam memperbaiki human relation pada organisasi. Sehingga hal ini merupakan sesuatu yang penting karena dapat mendukung kelancaran komunikasi dapat terjalinnya hubungan kerja yang humoris membuat pegawai merasa nyaman dan fokus pada tugasnya, serta akan berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Jika

human relation dalam perusahaan tidak efektif maka semangat kerja para pegawai akan mengalami penurunan dan akan mengakibatkan pada kestabilan organisasi. Kondisi pada beban kerja juga berdampak pada semangat kerja para pegawai di UPT Balai Yasa Tegal. Terlihat pada tabel beban kerja antara realisasi dengan program kerja para pegawai sangat tidak stabil dimana realisasi lebih tinggi daripada program sehingga akan mempengaruhi semangat kerja pegawainya. Berikut tabel beban kerja pegawai UPT Balai Yasa Tegal.

Tabel 2
Data Beban Kerja Pegawai

No.	Bulan	Sifat pekerjaan	P	R	B	Keterangan
1.	Januari	P24	11	4	0	Tidak ada
		P48	34	39	5	Ada
2.	Febuari	P24	24	44	20	Ada
		P48	34	43	11	Ada
3.	Maret	P24	62	52	0	Tidak ada
		P48	37	40	3	Ada
4.	April	P24	38	39	1	Ada
		P48	31	8	0	Tidak ada
5.	Mei	P24	31	66	35	Ada
		P48	21	20	0	Tidak ada
6.	Juni	P24	68	53	0	Tidak ada
		P48	21	15	0	Tidak ada
7.	Juli	P24	74	75	1	Ada
		P48	9	15	6	Ada
8.	Agustus	P24	69	90	21	Ada
		P48	19	4	0	Tidak ada
9.	September	P24	68	60	0	Tidak ada
		P48	12	20	8	Ada
10.	Oktober	P24	60	62	2	Ada
		P48	11	11	0	Tidak ada
11.	November	P24	58	46	0	Tidak ada
		P48	9	21	12	Ada
12.	Desmber	P24	55	39	0	Tidak ada
		P48	3	7	4	Ada

Sumber: SDM Balai Yasa Tegal, 2023

Keterangan:

P/R = Program/Realisasi

B = Beban Kerja

P24 = Perbaikan per-dua tahun

P48 = Perbaikan per-empat tahun

Beban kerja yang terjadi pada UPT Balai Yasa Tegal pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel diatas adanya jumlah kebutuhan realisasi lebih tinggi dari pada program yang di terima, hal ini yang terjadi pada program per-dua tahun (P24) pada bulan Febuari, April, Mei, Juli, Agustus, Oktober. Sedangkan pada program per-empat tahun (P48) pada bulan Januari, Febuari, Maret, Juli, September, November, Desember. Hal ini terjadi karena terdapat program yang belum tercapai target, dapat dikerjakan diluar program atau penambahan program yang seharusnya dikerjakan untuk bulan yang akan datang namun sudah dikerjakan dibulan sebelumnya. Terlalu banyak yang ditanggung oleh pegawai akan berdampak pada kelelahan pegawai sehingga dapat menurunkan produktivitas dan dapat mempengaruhi semangat kerja pada UPT Balai Yasa Tegal.

Fenomena kompetensi juga berdampak pada UPT Balai Yasa Tegal. berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilaksanakan dengan asisten manager SDM permasalahan yang terjadi pada UPT Balai Yasa Tegal yakni masih kurang optimal disebabkan kurangnya kompetensi keahlian yang dimiliki dan keterampilan pegawai, pegawai yang masih belum punya

pengalaman bekerja dan pengetahuan serta keterampilan pada dibidang pekerjaan yang akan ditekuninya serta faktor usia pegawai seperti kondisi kesehatan, tingkat kelelahan dan faktor perubahan teknologi efektifnya para kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pegawai. Kompetensi juga dapat mempengaruhi kerja jika pegawai tidak mempunyai kemampuan atau keahlian dalam menentukan kebutuhan perusahaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Alasan memilih UPT Balai Yasa Tegal yaitu untuk dijadikan objek penelitian dari kenyataan yang terjadi pada UPT Balai Yasa Tegal dimana para pegawai merasa terbebani akan beban kerjanya dan juga pada human relation yang masih kurang di perhatikan pada setiap pegawai dan kompetensi para pegawainya yang berakibat akan mempengaruhi semangat kerja para pegawai dan pencapaian kerja tetap terpenuhi. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya masalah pada beban kerja, human relation dan kompetensi para pegawai dapat menjadikan adanya keterlibatan yang akan berpengaruh terhadap semangat pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas untuk mengetahui benar atau tidaknya pengaruh Human relation, beban kerja dan kompetensi terhadap semangat kerja guna untuk mengidentifikasi kinerja para karyawan UPT Balai Yasa Tegal dan melihat begitu pentingnya semangat kerja pegawai yang dipengaruhi oleh human relation, beban kerja dan kompetensi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada bagian produksi tentang **“Pengaruh Human**

Relation, Beban Kerja, dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT. Balai Yasa Tegal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas maka dapat disimpulkan rumusannya masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh human relation terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT. Balai Yasa Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh human relation, beban kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap semangat pegawai UPT. Balai Yasa Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas maka dapat disimpulkan rumusannya masalahnya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

4. Untuk mengetahui pengaruh human relation, beban kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap semangat kerja Pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat peneliti dengan judul “Pengaruh human relation, beban kerja dan kompetensi terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT Balai Yasa Tegal” adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini secara teoritis dapat dijadikan tolak ukur pengetahuan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal human relation, beban kerja, kompetensi serta kinerja karyawan
- b. Hasil penelitian ini secara teoritis dapat dikembangkan lebih lanjut yaitu. Variabel human relation, beban kerja, kompetensi serta semangat kerja pegawai yang telah dianalisis dengan regresi berganda dapat dikembangkan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan salah dasar kebijakan pimpinan perusahaan, instansi pemerintah, atau swasta mengenai penerapan SDM khususnya mengenai human relation, beban kerja, kompetensi, serta semangat kerja pegawai tersebut dapat diterima oleh semua pihak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori merupakan pernyataan dengan konsep yang tersusun secara sistematis dan memiliki variabel dalam sebuah penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian dari sumber-sumber teori empiris dan telah teruji kebenarannya, Adapun yang dapat dijelaskan yakni semangat kerja, human relation, beban kerja, kompetensi sebagai berikut:

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Agustini (2011: 74) semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerjasama dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Widyaningrum (2020: 22) istilah semangat kerja menunjukkan sikap atau perilaku seseorang pegawai atas kesediaannya untuk dalam menghasilkan karya lebih banyak, tanpa lelah dan memiliki antusias kerja yang tinggi serta kegiatan-kegiatan atau usaha-usaha kelompok rekan kerja dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran

mereka atas anggapan bahwa besarnya dari/dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Siswanto (2001) dalam Busro (2018: 326) menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Determinan Semangat Kerja

Menurut Agustini (2011: 77) terdapat Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- 2) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- 4) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula

- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Menurut Moekijat (2002: 70) mengatakan, bahwa semangat kerja yang rendah antara lain disebabkan oleh :

- 1) SDM yang ada tidak cukup mendapatkan pelatihan
- 2) SDM yang bekerja kurang terampil atau tidak professional
- 3) Adanya disiplin kerja yang kurang mendapatkan perhatian
- 4) Penentuan standar kualitas yang rendah
- 5) Manajemen atau kepemimpinan yang buruk
- 6) Masalah pribadi yang tak terselesaikan.

c. Unsur-Unsur Semangat Kerja

Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan organisasi (Agustini 2011: 77).

Adapun unsur-unsur semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu

mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui:

- a) Kehadiran pegawai ditempat kerja
- b) Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- c) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

2) Disiplin Kerja

Merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya paksaan, disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

3) Kerjasama

Kerjasama dapat diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

4) Tanggung jawab

Merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala suatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya.

5) Produktivitas kerja

Merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Agustini (2019: 79) semangat kerja pegawai ditempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang membuat naik turunnya semangat kerja. Berikut faktor-faktor semangat kerja :

- 1) Menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
- 2) Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 3) Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja

e. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui sejauhmana pegawai mempunyai semangat kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Agustini (2019: 70)

semangat kerja muncul dari dalam diri pegawai yang sifatnya abstrak, tetapi sangat penting dalam dunia kerja.

Berikut indikator-indikator dan dimensi semangat kerja:

- 1) Gaji yang adil dan sesuai. Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai, sesuai berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan sesuai dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman pegawai.
- 2) Memberikan fasilitas yang menyenangkan, setiap organisasi bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawainya.
- 3) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan, ketidaktepatan menempatkan posisi para pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.
- 4) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju, dengan adanya kesempatan untuk maju akan mendorong semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Menghargai para pegawai, pemimpin perusahaan harus dapat menghargai diri pegawai bila mereka ingin dihargai.
- 6) Mengajak pegawai untuk berunding. Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka pegawai perlu diajak berunding.

- 7) Memperhatikan rasa aman dan masa depan. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi pegawai.
- 8) Hubungan yang baik antara semua anggota organisasi. Misalnya dengan suasana yang santai, memberikan suasana santai bagi pegawai agar pegawai tidak mengalami kebosanan/jenuh.

2. Human Relation

a. Pengertian *Human Relation*

Menurut EI adawiyah (1957: 05) Menerjemahkan arti kata '*Human Relations*'. Secara harfiah terjemahannya adalah hubungan antar manusia, ini tidaklah salah tetapi terjemahan ini tidak mengandung makna human relations yang sebenarnya, sebab titik berat human relations adalah pada 'human-nya' atau manusianya. Faktor manusia dalam relations ini bukan dalam wujudnya, melainkan sifat-sifat, watak, tingkah laku, atau aspek psikologis lainnya pada diri manusia.

Human Relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. *Human Relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan

kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (*Effendy*, 1993: 40-50).

Jadi *human relations* dalam suatu organisasi adalah komunikasi persuasive antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Antara seorang manajer dan karyawan atau pemimpin organisasi lainnya dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin. Human reallion dikatakan sebagai komunikasi persuasive bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja tetapi suatu kegiatan *action oriented* yaitu kegiatan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan (Bargero, 2021: 5)

Berikut beberapa definisi pendapat menurut Bargero (2021: 3) tentang human relations antara lain :

- 1) Menurut The Liang Gie bahwa human relations adalah adanya suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktifitas yang merupakan action oriented.
- 2) Menurut David bahwa human relations merupakan sebuah interaksi dari orang-orang ke dalam susunan kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif dengan kepuasan baik dari segi ekonomi, psikologi dan sosial.
- 3) Menurut Effendy bahwa human relations merupakan hubungan antara manusia yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologi dan kepuasan.

b. Kunci Aktivitas *Human Relations*

Menurut EI adawiyah (2020: 7) Kunci aktivitas human relations adalah memotivasi dengan demikian seorang manager harus mampu memotivasikan karyawannya, agar dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan cara berkomunikasi yang bersifat manusiawi yang pada akhirnya mereka mau bekerja dan merasa puas dikedua pihak.

Jadi sebuah komunikasi yang terjadi baru bisa dikatakan sebagai sebuah human relation apabila dalam bentuk komunikasi kedua belah pihak saling berinteraksi, berkomunikasi dan memberikan kepuasan batin serta kebahagiaan bagi kedua belah pihak tersebut.

c. Falsafah *Human Relations*

Menurut Bargo (2005: 01) *Human relations* dalam aktivitas manajemen organisasi merupakan suatu kerjasama antar karyawan dalam satu tim kerja untuk meningkatkan produktivitas dan memperoleh kepuasan dalam kerja. Dalam human relations tersebut kuncinya adalah metode komunikasi yang mampu untuk menimbulkan motivasi yang berkaitan dengan kooperatif, kedisiplinan, etos kerja, produktivitas dan kepuasan bagi kedua belah pihak.

Kehidupan manusia adalah rentetan pemecahan masalah, bagi seorang manusia masalah pasti ada yang dapat diselesaikan secara cepat dan ada juga yang membutuhkan bantuan orang lain. Seseorang akan selalu berusaha memecahkan masalahnya sendiri, dan ada dua kemungkinan masalah terpecahkan atau dapat menimbulkan masalah baru (EI adawiyah, 2020: 13).

d. Pendekatan *Human Relations*

Menurut Effendy (2009: 8) menjelaskan bahwa terdapat dua pendekatan yang bisa dilakukan dalam kegiatan human relations:

- 1) Konseling langsung, suatu pendekatan yang dimana seorang konselor berusaha untuk menjaga hubungan dengan kliennya, sehingga kliennya mempunyai rasa kepercayaan dan mendapat informasi untuk memecahkan permasalahan.
- 2) Konseling tidak langsung, yaitu suatu pendekatan secara terpusat terhadap klien. Pendekatan ini digunakan oleh seorang konselor yang tidak memiliki pengetahuan yang mendalam tentang psikologi. Aktivitas utama dalam pendekatan ini adalah konseling yang terletak pada klien, sedangkan konselor hanya berusaha untuk membuat kliennya merasa mudah dalam memimpin dirinya.

e. Hambatan-Hambatan *Human Relation*

Menurut Effendy (2009: 28) dalam bukunya *Human Relations dan Public Relations Dalam Manajemen* mengatakan bahwa ada dua sifat dalam hambatan *human relations*, yaitu:

- 1) Hambatan bersifat objektif, yaitu gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain, akan tetapi disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan.
- 2) Hambatan bersifat subjektif, yaitu sengaja dibuat oleh orang lain, sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu

komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan tersebut biasanya disebabkan oleh adanya pertentangan kepentingan. *apatisme, tamals,* iri hati dan lain sebagainya.

f. Fungsi Dan Tujuan Human Relation

Sejak dilahirkan manusia akan tergantung dengan orang lain, terdapat tiga faktor yang mendasari interaksi manusia dalam kehidupannya dengan manusia lain (EI adawiyah, 2020: 11), yaitu :

- 1) Imitasi, merupakan tanggapan yang dipelajari hasil interaksi dan pengaruh lingkungan bukan bawaan sejak lahir. Imitasi tidak selalu positif dan banyak yang negative.
- 2) Sugesti, tingkah laku atau adat kebiasaan dari orang lain tapi tanpa suatu pertimbangan. Sugesti memegang peran penting dalam hidup berkelompok dalam suatu organisasi.
- 3) Simpati, sangat memegang peran penting dalam suatu interaksi simpati ialah perasaan tertariknya seseorang oleh orang lain. Simpati dapat timbul tiba-tiba atau lambat laun. Simpati timbul tidak atas dasar logika melainkan berdasarkan penilaian perasaan.

Pada simpati dorongan utamanya adalah ingin mengerti dan ingin kerja sama dengan orang lain (*mutual understanding*) dimana pengertian bersama hanya dapat dicapai kalau terdapat simpati. Seseorang karyawan tidak selalu bersimpati dengan manajernya, bisa juga bersimpati dengan karyawan lainnya.

Dari uraian di atas maka fungsi *human relations* dalam suatu organisasi adalah (EI adawiyah, 2020: 10), sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan gairah kerja dalam suatu organisasi
- 2) Untuk meningkatkan hubungan kerjasama diantara rekan kerja dalam suatu organisasi
- 3) Untuk mengurangi terjadinya konflik maupun frustasi pada karyawan
- 4) Untuk mengetahui kondisi yang terjadi antara karyawan sendiri mungkin terutama yang menyebabkan hubungan menjadi tidak harmonis
- 5) Untuk mengetahui sejauh mana faktor psikologis, komunikasi serta lingkungan mempengaruhi kerja karyawan dalam suatu organisasi.
- 6) Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tujuan adanya *human relations* dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Menciptakan upaya saling pengertian untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik antara keseluruhan unsur manusia dalam suatu organisasi
- 2) Bila terjalin hubungan *human relations* yang baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam organisasi
- 3) Manusia memiliki harga diri yang ingin dihargai oleh manusia lainnya, sehingga dengan adanya *human relations* maka landasan dasar suatu hubungan yang saling menghargai dapat terwujud dalam suatu organisasi.

g. Indikator-Indikator *Human Relation*

Menurut EI adawiyah (2020: 11) indikator – indikator human relation antara lain yaitu :

1) Kebutuhan untuk bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2) Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4) Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021: 04) Menyatakan beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Terdapat persamaan umum dalam standar beban kerja di mana setiap orang hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu. Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Beberapa definisi pendapat menurut Mahawati et al. (2021: 30), antara lain:

- 1) Nurmianto (2003) bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Irwandy (2007) bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental.
- 3) Haryanto (2010) bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

Beban kerja menurut Hastutiningsih (2019) didalam buku Budiasa (2021:

31) menyatakan beban kerja terbagi menjadi tiga tingkatan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja diatas normal, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atas volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.
- 2) Beban kerja normal, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atas volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerjaan.
- 3) Beban waktu dibawah normal, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja dan Dampak Beban Kerja

Faktor-faktor beban kerja menurut Mahawati et al (2021: 06) terdiri dari faktor eksternal dan internal antara lain:

- 1) Faktor Eksternal.

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja tersebut:

- a) Tugas-tugas (tasks) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk display dan kontrol, dan alur kerja. Sedangkan tugastugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang memengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b) Organisasi kerja yang dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologi.

2) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi) dan faktor psikis

(motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dll.). Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental harus pula dinilai.

Dampak beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja selain itu juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda.

c. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021: 53) pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun.

Menurut Cain (2007: 22) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja yaitu :

- 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang berdasarkan penilaian dan pelapor oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugasnya
- 2) Pengukuran kinerja, yakni yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah

satu pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

- 3) Pengukuran fisiologis, yakni pengukuran yang diperoleh untuk mengukur tingkat beban kerja dengan mengathui beberapa aspek-aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan sutau tugas/pekerjaan tertentu.

d. Indikator beban kerja

Menurut Budiasa (2021: 34), menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1) Beban waktu

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan

- 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaanya. Misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang ditentukan.

- 3) Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaanya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 4) Beban tekanan psikologis

Yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Rahadi dkk (2016: 9), Kompetensi merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja, kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Seorang pegawai mungkin memiliki semua keterampilan, namun biasanya jadi sulit untuk dapat mentransformasikan keterampilan tersebut ke dalam kesuksesan pekerjaannya. Kompetensi mencakup keterampilan, perilaku, pengetahuan, dan kemampuan yang memungkinkan seorang karyawan untuk secara efektif melakukan pekerjaan dan kompetensi merinci dengan tepat bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya dan mencapai keberhasilannya ke dalam posisi.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and pihadi (2004: 38-39), terdapat lima karakteristik kompetensi antara lain:

- 1) Motif (*motive*), merupakan hal-hal yang seseorang pikir maupun inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
- 2) Sifat (*traits*), merupakan karakteristik fisik dan respon-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri (*Self concept*) merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang

- 4) Keterampilan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- 5) Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

c. Manfaat kompetensi

Menurut Busro (2018: 28) Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi serta system remunerasi Kompetensi menjadi semakin populer dan banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan (W enny, (2019: 30), yaitu :

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi mampu menjawab dua pertanyaan mendasar yaitu: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua pernyataan tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia

2) Alat seleksi karyawan

Pengguna kompetensi standar sebagai alat seleksi yang dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan ataupun kandidat yang baik. Dengan cara mengembangkan suatu perilaku yang

dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan dan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dibutuhkan.

3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping memerlukan pencarian karyawan yang dapat dikembangkan secara khusus untuk menutupi kesenjangan keterampilannya dan mombilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar untuk pengembangan sistem penghargaan

Digunakan untuk mengembangkan sistem imbalan yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan penghargaan akan lebih secara khusus dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan oleh karyawan, kebijakan kompetensi menjadi lebih fokus.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Untuk menetapkan kompetensi apa saja yang akan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Kompetensi merupakan cara paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam kerja karyawan.

d. Standar Kompetensi

Menurut Prawironegoro, dkk (2016: 115) Untuk mengetahui kompetensi pekerja harus diadakan ukuran penilaian yang lazim disebut standar kompetensi yang meliputi antara lain:

- 1) Karakter individu, karakter watak, atau kepribadian merupakan faktor internal kompetensi. Karakter berpikir rasional, bertindak cermat, cepat, akurat, jujur dan bersedia bekerjasama merupakan dasar untuk menilai kompetensi seseorang.
- 2) Tugas kerja, tugas kerja yang sulit dan menantang dan bisa diselesaikan cepat, tepat, dan akurat merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
- 3) Kinerja individu, kinerja yang diatas rata-rata orang lain yang selevel merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
- 4) Kreteria penilaian, harus objektif dan jujur dan tidak memihak.

e. Indikator kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017: 11), kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai peran tertentu.

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2) Keterampilan (*skill*)

Merupakan keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.

3) Perilaku (*attitude*)

Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulasi atau rangsangan dari luar dan konsep diri.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti yaitu sebagai dasar penyusunan penelitian bertujuan untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta acuan untuk mempermudah peneliti dalam mengambil langkah-langkah dari segi teori maupun konsep dan mempunyai relevansi pada penelitian yang akan dilakukan.

Penulis memberikan gambaran penelitian terdahulu sebagai berikut:

Penelitian Brigita Shieni Pritama, Gries M. Sendow dan Lucky O.H. Dotulong, dengan judul **“Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado”**. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa *human relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja sehingga dikatakan *human relation* tidak terlalu mempengaruhi semangat kerja pegawai yang ada di kejaksaan negeri manado. Pada variabel fasilitas kerja tidak signifikan terhadap semangat kerja sehingga dikatakan bahwa fasilitas kerja tidak terlalu mempengaruhi semangat kerja dan variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sehingga dikatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi semangat kerja pegawai. Secara simultan human relation,

fasilitas kerja, iklim organisasi terhadap semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai kejaksaan negeri manado.

Penelitian Bayu Nur Hendra Wiratama, Didik dan Epsilandri Septyarini (2024), dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen”**. Hasil dalam penelitian ini bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen, variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen, variabel peran pemimpin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen, dan variabel kompetensi, pelatihan, dan peran pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Penelitian Singgih Hermawan dengan judul **“Pengaruh Konflik, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan”**. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja PT. Gruti Lestari Pratama. Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Dan secara simultan konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian Astuti Lusya Ndrari Ndaraha, Yuliwartati Zai dan Budi Alamsyah dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia”**. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja, dapat disimpulkan beban kerja dan kompensasi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan dan dapat juga mempengaruhi semangatkerja karyawan di CV Surya pratama Indonesia.

Penelitian Cresida Febrianti, Erlin Herlina dan Ali Muhidin dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai”**. Hasil dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten ciamis yang artinya apabila gaya kepemimpinan sudah baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Pada variabel kompetensi terdapat pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada badan pengeloaan keuangan daerah kabupaten ciamis yang artinya apabila kompetensi pegawai sudah tinggi maka semangat kerja pegawai meningkat. Secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten ciamis yang artinya apabila gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai sudah baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat.

Penelitian Muhammad Syamsu Rizal (2020), dengan judul “**Analisis Dampak Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja**”. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pekerja lapangan (field) PT Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara yang artinya ada pengaruh negatif antara beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pekerja lapangan (field) PT Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara yang artinya ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja.

Penelitian Arofatur Nabilla dan Eko Nur Fuad (2022), dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV, X)**”. Hasil dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari dua variabel yaitu beban kerja dan promosi jabatan. Terbukti bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, hal ini berarti semangat kerja karyawan akan menurun pada saat beban kerja bertambah. Sebaliknya promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang artinya karyawan menjadi lebih bersemangat bekerja ketika mendapatkan program promosi jabatan perusahaan berjalan dengan baik.

Penelitian Ni Wayan Wahyuliani dan I Made Adi Suwandana (2019), dengan judul “**Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepimpinan dan Beban kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani**

Gianyar". Hasil dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari dua variabel yaitu beban kerja dan promosi jabatan. Terbukti bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, hal ini berarti semangat kerja karyawan akan menurun pada saat beban kerja bertambah. Sebaliknya promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang artinya karyawan menjadi lebih bersemangat bekerja ketika mendapatkan program promosi jabatan perusahaan berjalan dengan baik.

Penelitian Hatiyah, Muh Said dan Haeranah (2022), dengan judul **"Pengaruh Kompetensi, Kepimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekertariat DPRD Provinsi"**. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja. terdapat pengaruh simultan antara kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja.

Penelitian Mochammad Hilmi Nugraha (2020), dengan judul **"Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Displin Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk)"**. Hasil dalam penelitian ini adalah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan negatif dengan semangat kerja

karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Penelitian Al Haddi, Khusnul Fikri dan Bakarauddin (2013), dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Indo Perkakas Pekanbaru”**. Hasil dalam penelitian ini bahwa bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan yang dapat diberikan adalah agar perusahaan dapat memperhatikan faktor kepemimpinan dan beban kerja sebagai variabel yang mempengaruhi semangat kerja.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
1.	Brigita Shienli Pritama, Greis M. Sendow dan Lucky O. H Dotulong (2019)	Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kerjasama Negeri Manado https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25469	Analisis Agresi Regresi Linear Berganda	Sama-sama menggunakan variabel independen Human relation dan variabel dependen semangat kerja	Penelitian ini menggunakan variabel fasilitas kerja dan iklim organisasi

2.	Bayu Nur Hendra Wiratama, Didik dan Epsilandri Septyarini (2024)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen https://journal.laa.roiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/4766	Analisis Regresi Linear Berganda	Menggunakan variabel independen kompetensi dan dependen semangat kerja	Penelitian ini menggunakan variabel dependen pelatihan dan peran pemimpin
3.	Singgih Hermawan (2023)	Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan https://repository.ustjogja.ac.id/doc/pengaruh-konflik-kerja-beban-kerja-serta-lingkungan-kerja-terhadap-semangat-kerja-k5525481	Analisis Regresi Linear Sederhana	Menggunakan variabel independen beban kerja dan dependen semangat kerja	Peneliti ini menambahkan variabel independen konflik kerja
4.	Cresida Febrianti, Elin Herlina dan Ali	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (suatu	Analisis Regresi Linear Sederhana	Menggunakan variabel independen kompetensi dan dependen	Peneliti ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan

	Muhidin (2020)	studi pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten ciamis) https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/viewFile/4224/3576		semangat kerja	
5.	Muhammad Syamsu Rizal (2020)	Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/5355	Analisis Regresi Linear Berganda	Menggunakan variabel independen beban kerja dan dependen semangat kerja	Peneliti ini menggunakan analisis dan variabel independen komunikasi organisasi
6.	Arofatur Nabilla Dan Eko Nur Fu'ad (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV, X) https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7441	Analisis Regresi Linear Berganda	Menggunakan variabel independen beban kerja dan dependen semangat kerja	Peneliti ini menggunakan independen fasilitas kerja dan promosi jabatan
7.	Ni Wayan Wahyuliani dan I Made Adi Suwandana (2019)	Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepimpinan dan Beban kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar https://media.neliti.com/media/publications/328552-pengaruh-insentif-jasa-pelayanan-	Analisis Regresi Linear Berganda	Menggunakan variabel independen yaitu beban kerja dan variabel dependen menggunakan semangat kerja	Peneliti ini menggunakan variabel independen insentif dan kepemimpinan

		kepemim-d426fc19.pdf			
8.	Hatiah, Muh Said dan Haerarah (2022)	Pengaruh Kompetensi, Kepimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekertariat DPRD Provinsi https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMN1/article/view/1873	Analisis Regresi Linear Berganda	Menggunakan variabel independen kompetensi dan pada variabel dependen semangat kerja pegawai	Peneliti ini menggunakan variabel independen kepemimpinan dan lingkungan kerja
9.	Mochammad Hilmi Nugraha (2020)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (suatu penelitian pada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi) http://repositori.unsil.ac.id/2563/1/i.%20cover.pdf	Analisis Regresi Linear Berganda	Menggunakan variabel independen yaitu kompetensi dan dependen semangat kerja	Peneliti ini menggunakan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja

10.	Al Haddi, Khusnul Fikri dan Bakarauddin (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pt. Indo Perkakas Pekanbaru https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5742	Analisis Regresi Linear Berganda	Menggunakan variabel independen beban kerja dan dependen semangat kerja	Penelitian ini menggunakan variabel independen kepemimpinan
-----	--	--	----------------------------------	---	---

Sumber: diolah peneliti terdahulu

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Menurut Effendy (1993: 40) *Human Relations* merupakan komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam suatu organisasi, untuk mencairkan suasana kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif perasaan bahagia dan puas hati. Karyawan yang mampu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya tentu akan mempengaruhi semangat kerja. Selama melakukan pekerjaan tidak lepas dari komunikasi antar individu. Oleh karena itu, hubungan antar individu berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai diantaranya pembagian tugas yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar (Hatmawan, 2015). Oleh karena itu untuk dapat memotivasi efisiensi

pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi yaitu mengetahui beban kerja pegawai, karena terlalu banyak atau terlalu sedikit beban kerja akan menurunkan semangat kerja pegawai. Sehingga dapat diasumsikan bahwa perusahaan mengetahui beban kerja pegawainya. Dengan beban kerja yang seimbang, pegawai tidak merasa terbebani dan senang menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, banyaknya jumlah pekerjaan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

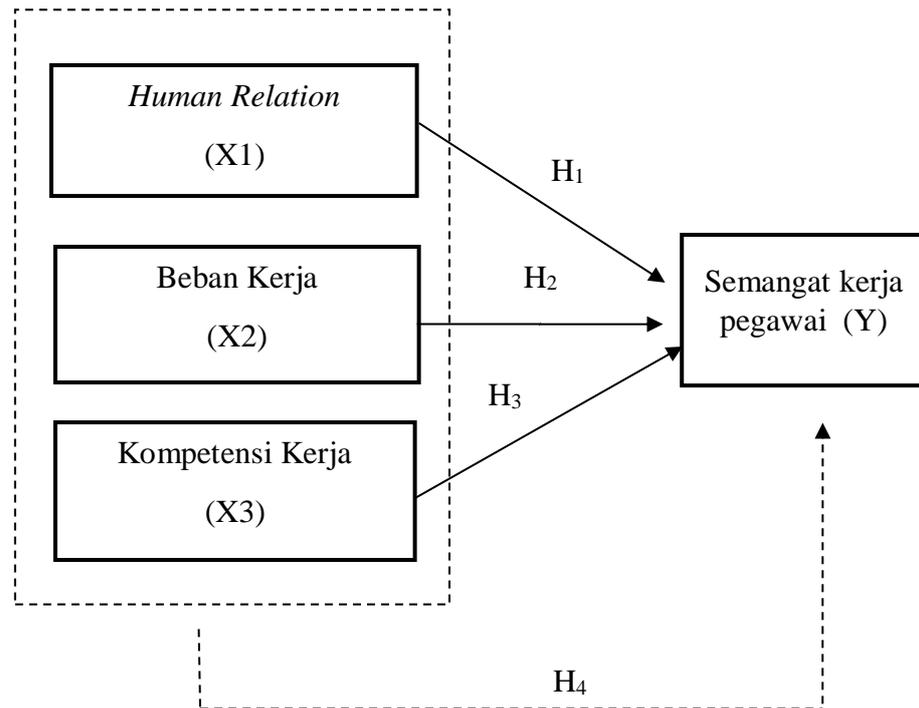
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Menurut Mc Acshan (2014: 203) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang berhubungan dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja. Apabila seseorang kurang memiliki keahlian maka akan membuat seseorang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun dan membuat semangat kerja menurun. Oleh karena itu dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

4. Pengaruh *Human Relation*, Beban Kerja, Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Human relation, beban kerja dan kompetensi adalah tiga hal yang saling berhubungan yang dimana dalam keseharian didalam dunia kerja

sering terjadi pada pegawai yang kondisi kerjanya dalam kondisi tekanan yang tinggi, sehingga human relation, beban kerja dan kompetensi saling mempengaruhi baik positif maupun negative terhadap semangat kerja pegawai.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

- > Pengaruh secara Parsial
- > Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020: 63) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh *Human Relation* terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal
- H2: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal
- H3: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal
- H4: Terdapat pengaruh *human relation*, beban kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2013: 07) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah responden seluruh pegawai bagian produksi UPT Balai Yasa Tegal yang berjumlah 143 orang.

Tabel 4
Jumlah pegawai bagian produksi UPT Balaiyasa Tegal.

No	Unit	Jumlah	presentase
1.	Manager	1	0,70%
2	Asisten manager	4	2,80%
3.	Gerbong	49	34,26%
4.	Pengereman	33	23,07%
5.	BOGI (bagian roda)	43	30,06%
6.	Logam (pembuatan/perbaikan suku, cabang)	13	9,09%
Jumlah		143	100%

Sumber: SDM Balai Yasa Tegal, 2023

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dan populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive random sampling*, penentuan jumlah responden yang akan dibagikan kuesioner dengan menggunakan rumus *slovin*, yaitu:

$$n: \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel minimal

N: jumlah populasi (143)

e: Presenta se (5%)

Berdasarkan pada jumlah populasi maka akan dapat dihitung sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{143}{1 + 143(0,05)^2} = 105$$

No	Unit	Jumlah	Presentase
1.	Manager	1	0,70%
2.	Asisten Manager	3	2,80%
3.	Gerbong	36	34,26%
4.	Pengereman	24	23,07%
5.	Bogi (Bagian roda)	31	30,06%
6.	Logam	10	9,09%
Jumlah		105	100%

Jadi jumlah sampel yang akan diteliti adalah 105 responden untuk mempermudah dalam perhitungan.

C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Variabel Dependen (Y)

Semangat kerja merupakan kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Busro, 2018: 326).

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen penelitian ini adalah Human Relation (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (X3).

1. Human relation (X1)

Human relation terdapat dua pengertian yaitu human relations dalam arti luas merupakan komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua pihak (Effendy, 1993: 50).

Sedangkan human relations dalam arti sempit merupakan komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif (onong uchjana, 1993: 40).

2. Beban kerja (X2)

Menurut Mahawati (2021: 05) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya.

3. Kompetensi (X3)

Menurut Kompetensi adalah spencer and spencer (1993) dalam Tsauri (2013: 250) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

2. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Suatu variabel konseptual dapat memiliki definisi operasional yang berbeda-beda tergantung pada konsep penelitian yang dilakukan (Suliyanto, 2018: 147).

Dalam penelitian ini operationalisasi variabel adalah variabel bebas (X) ialah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang digunakan penelitian ini adalah beban kerja (X1), human relation (X2) dan komepetensi (X3) sedangkan variabel terkait semangat kerja pegawai (Y) adalah variabel yang dipegaruhi lain.

Berikut adalah tabel definisi konseptual yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No item	Skala	Sumber
Semangat kerja (Y)	Gaji yang adil dan sesuai	1. Jumlah uang yang dibayar sesuai keahlian	1	Likert	(Agustini, 2019)
		2. Jumlah uang yang dibayar sesuai pendindikan	2		
		3. Jumlah uang yang dibayar sesuai pengalaman	3		
	Pemberian fasilitas	1. Fasilitas yang memadai	4,5		
	Penempatan posisi pegawai	1. Keterampilan	6		
		2. Ketidaktepatan penempatan posisi	7		
	Memberi kesempatan pada pegawai	1. Kesempatan untuk maju	8		
	Menghargai para pegawai	1. Menghargai pegawai	9		
	Mengajak pegawai untuk berunding	1. Mengatasi masalah secara bersama	10		
	Rasa aman dan masa depan	1. Program pensiun bagi pegawai	11		
	Hubungan yang baik antar anggota	1. Menciptakan suasana santai	12		
		2. Tidak membosankan/jenuh	13		

Human relation (X1)	Kebutuhan bekerjasama	Bekerjasama dalam tim	1	Likert	(Adawiyah, 2020)
	Kesiapan mental	1. Tekanan dalam pekerjaan	2		
		2. Tekanan dari atasan	3		
	Pengendalian emosional	1. Mengontrol emosi	4		
		2. Tenang/menyenangkan	5		
	Latar belakang budaya	1. Menghormati	6		
		2. Ras dan suku	7,8		
3. Agama		9			
Beban kerja (X2)	Beban waktu	1. Waktu dalam Perencanaan	1		
		2. Waktu dalam Pelaksanaan	2,3		
		3. Waktu dalam Memantau pekerjaan	4		
		Kondisi pekerjaan	1. Mengambil keputusan dengan cepat	5	
2. Mengatasi kejadian yang tidak terduga			6		
3. Pekerjaan diluar waktu			7		
Standar pekerjaan		Perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan	8		
Beban tekanan psikologis		1. Tingkat resiko pekerjaan	9		
		2. Kebingungan	10		
		3. Frustrasi	11		
Kompetensi (X3)			1. Belajar secara formal	1	Likert

	Pengetahuan	2. Pelatihan yang terkait bidangnya	2		
	Keterampilan (skill)	1. Keahlian dalam bidang	3		
		2. Kecakapan	4,5		
	Perilaku (attitude)	1. Respon atau reaksi	6,7		
		2. Konsep diri	8,9		

Sumber: diolah peneliti 2024

D. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diterapkan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti secara pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar pada wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan langsung kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet

Sugiyono (2013: 93) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti

Skala likert terdapat lima tingkatan jawaban untuk variabel Semangat Kerja, *human relation*, beban kerja dan kompetensi sebagai berikut :

SS	= sangat setuju	skor 5
S	= setuju	skor 4
N	= netral	skor 3
TS	= tidak setuju	skor 2
STS	= sangat tidak setuju	skor 1

E. Teknik Pengujian Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018: 15) adalah uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan dan keakuratan pertanyaan suatu kuesioner yang akan diteliti. Instrumen yang valid ialah instrumen yang mampu mengukur yang harus diukur dengan tepat, cermat dan akurat. Metode yang digunakan untuk mengukur uji validitas menggunakan korelasi product momen yaitu korelasi antara item dan skor item.

Sebelum diuji coba ke 105 responden, dilakukan uji coba kuesioner ke 30 non responden. Kemudian dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel pada penelitian ini, yaitu (n) = 30 maka besarnya df dihitung $30-2 = 28$, dengan $df = 28$ dan $alpha = 0,05$ didapat pada r tabel = 0,361 (dengan melihat r_{tabel} pada $df = 28$ dengan uji dua sisi). Apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan bernilai positif maka butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2018: 53).

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rumus korelasi product moment 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_{xy} : Korelasi product momen

$\sum X$: Jumlah skor masing-masing item (total

$\sum Y$: Jumlah skor seluruh item (total)

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dari skor tiap item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dari skor total

n : Jumlah responden

untuk mengukur validitas suatu item pertanyaan kuesioner, peneliti akan menggunakan SPSS for windows versi 25. Dengan taraf signifikan 5%. Langkah-langkah analisisnya sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bernilai negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018: 45) Pengukuran reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemampuan alat ukur yang dapat dipercaya sebagai suatu instrument pengukuran. Untuk mengukur uji realibitas yaitu dengan menggunakan rumus Cronbacks Alpha sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} : Realiabilitas instrument

$\sum ab^2$: Jumlah varian butir

K : jumlah pertanyaan

at^2 : Varians total

Kriteria keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

1. Jika $r > 0,70$ maka intrumen tersebut bersifat reliabel
2. Jika $r < 0,70$ maka instrument tersebut bersifat tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan kritis dalam proses penelitian bisnis dan ekonomi, tujuannya utama yaitu memberikan informasi untuk memecahkan masalah (Kuncoro, 2011: 185).

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta pengujian hipotesis dengan menggunakan *statistical Package For Social Science* (SPSS). Sebelum analisis regresi berganda linier berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik agar dapat memastikan apakah metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memenuhi syarat pengujian. Dalam melakukan analisis data yaitu dengan mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data dan melakukan perhitungan data, peneliti menggunakan metode analisis data sebagai berikut:

1) Metode Suksestif Interval/MSI

Metode Suksestif Interval/MSI adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data yang diperoleh dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval melalui Metode Suksestif Interval/MSI.

Menurut Suliyanto (2018: 143) adapun langkah-langkah menggunakan Metode Suksestif Interval/MSI sebagai berikut:

Perhatikan frekuensi pada setiap butir jawaban masing-masing kategori dari kuesioner yang disebar:

- a. Menentukan proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan banyaknya responden.
- b. Membuat proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor = p
- c. Gunakan tabel kumulatif kurva normal, dihitung nilai z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Diasumsikan bahwa kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku (Z).
 - 2) Jika nilai proporsi kumulatif (PK) lebih dari 0,5 maka digunakan nilai PK = 1 – PK_n.
 - 3) Menghitung densitas nilai Z, dengan menggunakan tabel ordinat kurva normal.
 - 4) Menghitung nilai skala (scale value) dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area Below Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit: Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit: Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit: Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit: Daerah di bawah batas bawah

5) Mentranformasikan nilai skala (*scale value*) menjadi skala interval.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis liner berganda. uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161) Merupakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residul mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka maka uji statistic menjadi tidak valid untuki jumlah sampel kecil.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dalam regresi data panel dapat diketahui dengan membandingkan nilai probabilitas. Hipotesis pada uji normalitas ini ialah sebagai berikut :

a. H_0 : residual berdistribusi normal

b. H_1 : residual tidak berdistribusi normal

Ghozali (2018: 161) Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara uji Jarque Bera dengan histrogam- normality test, dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan kesimpulan yang digunakan dalam uji normalitas ialah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai Probability $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak, sehingga residual tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai Probability $> \alpha$ (5%), maka H_0 diterima, sehingga residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam sebuah model regresi berganda. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cuttof* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 , Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018: 107).

- a. Nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137) Uji Heteroskedastisitas merupakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi homoskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena

data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Hipotesis yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

- a. H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas pada sebaran data
- b. H_1 : Terjadi heteroskedastisitas pada sebaran data

Dasar pengambilan kesimpulan yang digunakan pada uji heteroskedastisitas ialah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai Probability $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak, sehingga terjadi heteroskedastisitas pada sebaran data.
- b. Apabila nilai Probability $> \alpha$ (5%), maka H_0 diterima, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada sebaran data.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018: 111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode 1-1 (sebelumnya), Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena "gangguan" pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada crosssection (silang waktu), masalah autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda (Ghozali, 2018: 95), yaitu:

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} : semangat kerja

a : Konstanta

$\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi

X_1 : human relation

X_2 : Beban kerja

X_3 : Kompetensi

e : Error (variabel pengganggu)

4) Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018: 98) Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen yaitu komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja.

Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

1) Menentukan formulasi hipotesis

a. Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya human relation tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya human relation berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

b. Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

c. Formulasi Hipotesis 3

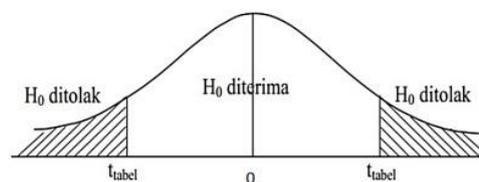
$H_0 : \beta_3 = 0$ artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$)

3) Kriteria pengujian



Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Menghitung nilai t hitung

Kesalahan standar estimasi (*standard error of estimate*) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$S_{Y.X} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n-2}}$$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

$$S_b = \frac{S_{Y.X}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{\sum(X)^2}{n}}}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan formulasi sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan :

b = Nilai Parameter

S_b = *Standard error of the regression coefficient*

$S_{Y.X}$ = standar error setiap variabel

5) Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak

b. Uji F (Uji Simultan)

Ghozali (2018:96) Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara uji bersama-sama, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig , dengan ketentuan:

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka model regresi adalah linier

- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka model regresi tidak linier.

1) Formulasi Hipotesis

Rumusan hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya

$H_0 ; \beta_1 ; \beta_2 ; \beta_3 = 0$ artinya *human relation*, beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

$H_1 ; \beta_1 ; \beta_2 ; \beta_3 \neq 0$ artinya *human relation*, beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPT. Balai Yasa Tegal.

2) *Level Of Significance*

Level Of Significance yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau ($\alpha = 5\%$)

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

a) Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu :

b) $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

c) $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

4) Menghitung nilai F

Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$F = \frac{JK_{reg} / K}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Penjelasan:

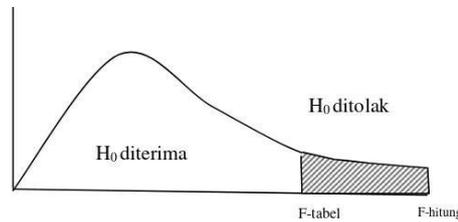
JK_{reg} = Jumlah Kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah Kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

5) Kesimpulan H_0 diterima atau ditolak



c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r^2) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat (Maman Abdurahman 2011:218). Koefisien determinasi digunakan sebagai upaya untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Nilai variabel independen mendekati satu, ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen.

Penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan karena tidak dapat digunakan untuk memprediksi hasil secara akurat tanpa memasukan lebih banyak variabel independen kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik Ghozali (2018 : 97).

Adapun rumus koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus

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

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi