

THE INFLUENCE OF WORK SPIRIT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) MEDAN SUNGGAL CUSTOMER SERVICE UNIT**Henny Juwita Zai¹, Libertini Hia², Esli Silalahi³**Institutional Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas¹²³Email: zaiheni61@gmail.com¹ esli2silalahi@gmail.com³**ABSTRACT**

Morale is a very important thing that needs attention from the leadership of the organization, so that the desired goals are achieved. Morale is also a reflection of personal or group attitudes towards work and cooperation. Meanwhile, workload is a number of processes or activities that must be completed by a worker within a certain time, if a worker is able to complete and adjust to a number of tasks given, then this does not become a workload. This study provides empirical evidence of the effect of work enthusiasm and workload on employee performance at PT PLN (Persero) Medan Sunggal Customer Service Unit. The population in this study were 63 employees where the number of samples was also 63 employees using saturated or census sampling techniques based on several predetermined criteria. The analysis method used is multiple linear regression and conducting t test and F test. The results showed that work enthusiasm and workload together had a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Medan Sunggal Customer Service Unit. Likewise, partially shows that work enthusiasm and workload have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Morale, Workload, and Employee Performance**ABSTRAK**

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja juga merupakan refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Sedangkan beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Penelitian ini memberikan bukti empiris pengaruh semangat kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 63 orang karyawan dimana jumlah sampel juga adalah 63 orang karyawan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan melakukan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Begitu juga secara parsial menunjukkan bahwa semangat kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang semakin maju, membuat perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dalam segala kondisi agar mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul dan mampu bersaing demi mencapai tujuannya. Dalam upaya mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dengan kinerja yang baik. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan mencapai standar yang ditentukan, maka hal ini memberikan dampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu diolah, diatur, dan

dimanfaatkan dengan baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan standar yang ditentukan. Karyawan dituntut harus memiliki terobosan-terobosan baru dalam proses kegiatan bisnis. Tentu hal ini meningkatkan semangat kerja, beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Menurut Masram (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan merupakan suatu proses dalam mencapai tujuan yang akan dicapai dan bagaimana cara menciptakan tujuan tersebut. Sehingga untuk mengukur keberhasilan kinerja dapat diukur melalui beberapa bagian yaitu kualitas dan kuantitas. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu memberikan hasil kerja yang tinggi atau mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki hasil kerja yang rendah dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki kinerja buruk. Kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya dalam perusahaan, hal ini menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal merupakan perusahaan listrik negara atau perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan. PT. PLN (Persero) ULP Medan Sunggal adalah salah satu cabang dari PT. PLN Medan (Sumatera Utara) tepatnya berada dibawah naungan PLN UP3 Medan yang bertanggung jawab pada pelayanan pelanggan di wilayah Medan Sunggal. Kinerja karyawan dalam perusahaan dari tahun 2018-2022 (5 tahun) masih belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat realisasi penjualan tenaga listrik yang masih belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti semangat kerja yang menurun dan beban kerja karyawan yang terlalu tinggi.

Menurut Hasibuan (2017) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktivitas lebih baik. Semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Sunggal masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dari tingkat kehadiran karyawan naik turun setiap bulannya. Tingkat ketidakhadiran karyawan untuk bekerja yang terlalu tinggi dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain tingkat kehadiran, semangat kerja juga bisa dilihat dari kerja sama tim karyawan. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan perusahaan, diperoleh hasil bahwa kerjasama tim karyawan masih kurang baik. Dimana beberapa karyawan tidak dapat menjalin komunikasi yang baik antar karyawan lainnya. Karyawan pada bagian lapangan diberi tugas dan tanggungjawab untuk pemasangan meteran listrik dan penagihan tarif listrik, beberapa karyawan dibagi tugas untuk melaksanakan tugasnya di rumah pelanggan. Namun, tidak semua karyawan berkontribusi dalam pengerjaan tugas. Beberapa karyawan mengabaikan pekerjaannya dan membiarkan karyawan lain tanpa melakukan interaksi. Hal ini berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan, untuk mendukung peningkatan semangat kerja karyawan maka peranan komunikasi dalam kerjasama tim sangat diperlukan.

Selain semangat kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Sunggal sangatlah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari target kerja atau *key performace indicator* perusahaan yang sangat tinggi. Perusahaan menuntut agar karyawan mampu

merealisasikan target yang ingin dicapai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat karyawan mengalami kelelahan dan kehilangan fokus dalam bekerja. Apabila karyawan sudah mengalami kelelahan, karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, dan pada akhirnya target yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak dapat tercapai.

Beberapa bukti empiris berkaitan dengan penelitian ini adalah Penelitian Ni Luh Ratnadi Antari (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru Pada SMP N 4 PETANG”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja, Semangat kerja dan Komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Raudha Maurika Sari (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi Di Sekolah Tinggi dan Kesehatan Bina Guna Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yana Kumalasari (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sedangkan, menurut Nitisemito (2015) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Burso (2018), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi yaitu disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, dan semangat berkelompok. Aspek-aspek semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari segi kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan hubungan yang harmonis (Bintoro, 2017). Dengan semangat kerja yang tinggi maka, karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Menurut Nitisemito (2015) dengan semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat untuk diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Sedangkan menurut Handoko (2017) faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan. Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor fisik, faktor sosial, faktor finansial, dan faktor psikologis (Nawawi Hadari, 2015).

Menurut Nitisemito (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja adalah presensi/tingkat kehadiran karyawan, kerjasama tim, tanggung jawab, produktivitas kerja karyawan. Nurmayah (2016) juga berpendapat bahwa semangat kerja dapat diukur melalui antusiasme meliputi giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit, kreativitas karyawan untuk menciptakan dan memberikan ide baru dalam bekerja, ketenagan dalam bekerja (sikap, tindakan, perkataan, raut wajah, dan perilaku) yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi prestasi kerja karyawan, dan tingkat perpindahan/perputaran kerja. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka indikator semangat kerja adalah presensi/tingkat kehadiran karyawan, kerjasama tim,

tanggungjawab, produktivitas kerja karyawan, antusiasme, kreativitas, ketenangan dalam bekerja dan tingkat perpindahan/perputaran kerja.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020), beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Selanjutnya, menurut Hutabarat (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dimana individu harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja juga berdasarkan kemampuan dari tubuh individu tersebut dalam menerima pekerjaan serta sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Ambar (2013), beberapa aspek beban kerja adalah termasuk aspek tugas-tugas yang harus diselesaikan, aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut, aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, dan aspek keadaan atau kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal ini meliputi jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis), dan kepuasan keinginan atau persepsi (psikis). Selain faktor internal, adapun faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja. Dampak dari beban kerja karyawan yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap pekerjaan karena tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Selain itu, dampak negatif lainnya seperti kualitas kerja menurun, adanya keluhan pelanggan, dan terjadi kenaikan tingkat absensi.

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator untuk mengukur beban kerja adalah dengan melihat target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan lingkungan kerja. Tarwaka (2011) juga berpendapat bahwa indikator beban kerja yang dihubungkan dengan pekerjaan karyawan yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka indikator beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, lingkungan kerja, beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya, menurut Rerung (2019) kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Fadil Sandewa, 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Sehingga, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2015) ada 8 unsur kinerja yaitu kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Hasibuan (2017) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal seperti kesetiaan kinerja, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

Dalam suatu organisasi, untuk mengetahui baik dan buruknya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan tersebut. Menurut Rismawati, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan yang diperoleh secara formal (pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau perguruan tinggi), motivasi-motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, dan hubungan karyawan dengan organisasi.

Menurut Afandi (2018) indikator kinerja karyawan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, inisiatif, ketelitian, dan kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2019) indikator kinerja karyawan adalah pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, dan sikap. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan indikator kinerja karyawan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, dan sikap karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tanpa adanya semangat kerja bagi karyawan maka kinerja karyawan pun akan turun. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan membuat hasil kerjanya cepat, tepat dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Selain itu, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Beban kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan dimana beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh Semangat Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga secara keseluruhan memperbaiki kinerja mereka. Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat memotivasi mereka untuk

mencapai potensi terbaik mereka. Namun, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, dan stres yang berdampak negatif pada kinerja karyawan dengan menurunkan produktivitas, kualitas kerja, dan motivasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kedua faktor ini secara seimbang dalam mengelola sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tetap terjaga kesejahteraan mereka.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal, sebanyak 63 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden Sehingga peneliti mengambil sampel seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal, 63 orang karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan model sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$.

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Semangat kerja

X₂ = Beban Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e_i = Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 yang disajikan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.297	2.848	.807	.423
	Semangat_Kerja	.585	.118	.480	.000
	Beban_Kerja	.545	.119	.441	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,297 + 0,585 X_1 + 0,545 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Semangat kerja mempunyai nilai sebesar 0,585. Artinya, apabila semangat kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,585 dan apabila semangat kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,585. Beban kerja mempunyai nilai sebesar 0,545. Artinya, apabila beban kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,545 dan apabila beban kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,545.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 1 diatas, untuk variabel semangat kerja nilai t_{hitung} sebesar 4,980 > t_{tabel} 1,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Untuk variabel beban kerja nilai t_{hitung} sebesar $4,569 > t_{tabel} 1,671$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Regresi Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819.896	2	409.948	69.907	.000b
	Residual	307.818	60	5.130		
	Total	1127.714	62			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Semangat_Kerja						

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $69.907 > 2,76 (F_{tabel})$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semangat kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari *R-Square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh semangat kerja dan beban kerja. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853a	.727	.718	2.265
a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Semangat_Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,853 sama dengan 85,3% berarti semangat kerja dan beban kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,727 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan beban kerja sebesar 72,7% sedangkan 27,3% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, komunikasi, pengawasan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal

Dari tabel 1, nilai koefisien regresi sebesar 0,585, artinya bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semangat kerja naik maka kinerja juga akan naik begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel semangat kerja adalah 4,980 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,671 sehingga $4,980 > 1,671$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Hal ini berarti semangat kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Riayana Fitri Laksarini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal

Dari tabel 1, nilai koefisien regresi sebesar 0,545, artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 4,569 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,671 sehingga $4,569 > 1,671$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Hal ini berarti beban kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Harsa Arif (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal

Dilihat dari tabel 2, koefisien regresinya diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $69,907 > F_{tabel}$ sebesar 2,76 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $69,907 > F_{tabel}$ sebesar 2,76 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel semangat kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ni Luh Ratnadi Antari (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru Pada SMP N 4 PETANG”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja, Semangat kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut: Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh $Y = 2,297 + 0,585X_1 + 0,545X_2$. Dilihat dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal dan Semangat kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan beban kerja. Semangat kerja (X_1), beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Hal ini dapat dilihat dari uji F dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Hasil pengujian koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,727. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan beban kerja sebesar 72,7% sedangkan 27,3% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, komunikasi, pengawasan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat merumuskan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan adalah sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan semangat kerja karyawan dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang

bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Program ini dapat mencakup workshop motivasi, sesi pelatihan kepemimpinan, dan kegiatan pengakuan prestasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka. Dengan memperhatikan umpan balik karyawan, perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan dan praktik perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja dan mengurangi beban kerja yang tinggi bagi karyawan secara keseluruhan dan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai kemampuan karyawan dan memperhitungkan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ambar, T. Sulistiyani Dan Rosidah, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro, M.T. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Batjo N. Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadari, Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hutabarat, Julianus. (2017). *Dasar-dasar pengetahuan ekonomi*. Malang : Media Nusa Creative.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo Suci, (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung. Alfabeta.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nurmansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru. Unilak Press.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rivai, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, Antonius. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.

- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Edisi Ke-2*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka, (2011). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Zifatama Publisir Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Agripa Toar Sitepu, 2013. “Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Antari Ratnadi N. L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Guru Pada Smp N 4 Petang (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*.
- Apriani, D., Nurazi R., dan Praningrum. 2013. Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional. Bengkulu: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 15, No. 1: 273.
- Kumalasari, Yana. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 190-202.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III (1), 60-74.
- Sandewa, Fadil. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal: Ilmiah Clean Government* ISSN : E-2620-3014: P-2614-7742 Vol. 1, No.2.
- Sari, Raudha M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 11. No. 2 Hal. 264.