

Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X)

Arofatur Nabilla¹, Eko Nur Fu'ad^{2*}

¹ Program Studi Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia

² Program Studi Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia

*email: ekonfuad@unisnu.ac.id

ABSTRACT

Keywords:

Workload; work facilities; promotion; employee's morale

This study aims to analyze the effect of workload, work facilities and job promotion on employee's morale at CV. X. This study uses quantitative research methods with 69 respondents who are also the total population. Data were collected by using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis tool used in testing the hypothesis is multiple linear regression analysis. The results of this study, in part, show that workload, work facilities, and promotion have a significant impact on employee's morale. Likewise, simultaneously, workload, work facilities and job promotions affect employee's morale.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Beban kerja; fasilitas kerja; promosi jabatan; semangat kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, fasilitas kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada CV. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 69 orang yang sekaligus merupakan jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa beban kerja, fasilitas kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Demikian juga secara simultan, variabel beban kerja, fasilitas kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat karyawan kerja.

PENDAHULUAN

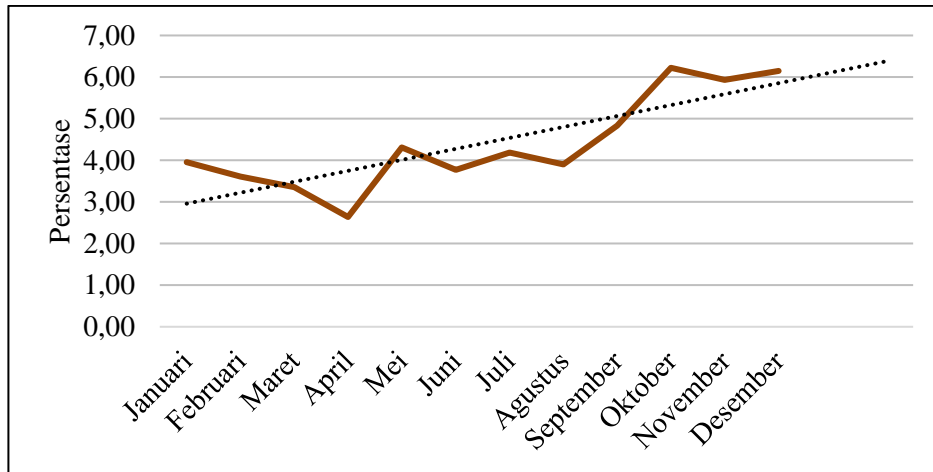
Sumber daya manusia merupakan elemen paling menentukan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat besar, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggung jawab manajemen yang bersifat tetap dan terus-menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi (Alwi et al., 2016). Oleh karena itu, semangat kerja karyawan harus perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen perusahaan. Jika tidak, dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan tertundanya pencapaian tujuan yang diharapkan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2013). Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, maka akan berdampak pada pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan, tingkat absensi karyawan dapat diturunkan, tingkat kerusakan barang akan dapat ditekan, serta kemungkinan berpindahannya karyawan dapat diperkecil (Siagian, 2011). Semangat kerja dapat diindikasikan dari terjalinnya hubungan harmonis antar karyawan, tingkat absensi yang rendah, *labour turnover*, dan naiknya produktivitas karyawan. Karyawan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta menjaga kedisiplinan dalam bekerja, dapat dijadikan indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan (Nitisemito, 2010).

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) semangat kerja dapat diartikan sebagai keadaan mental atau perilaku individu dari seorang pekerja atau kelompok yang menimbulkan kegembiraan yang mendalam dari tenaga kerja untuk bekerja dengan tekun dan konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat diartikan dengan berfokus pada kepuasan kerja, kemauan untuk bekerja, kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan daripada pencapaian pribadi. Semangat kerja yang rendah, di sisi lain, tercermin dalam tingkat *turnover* yang tinggi, harapan yang tinggi untuk pekerjaan, ketidakpuasan dan tantangan yang belum terselesaikan, dan kinerja perusahaan yang buruk (Tiwari, 2014).

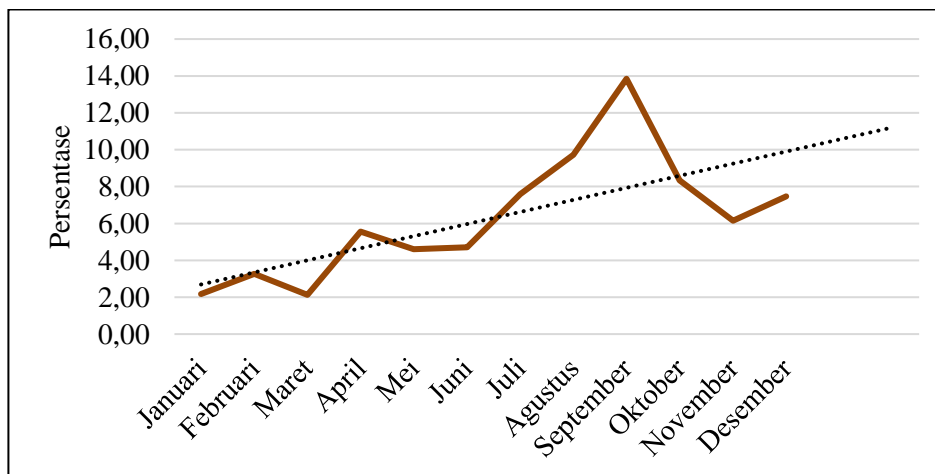
Permasalahan rendahnya semangat kerja karyawan dialami oleh CV. X, sebuah perusahaan mebel yang berada di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi perlengkapan rumah tangga seperti kursi, meja, almari dan furniture lainnya yang berbahan dasar kayu. Sebagai perusahaan *profit oriented* tentunya CV. X bertujuan mendapatkan laba yang optimal. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, semangat kerja karyawan sangat menjadi prioritas utama CV. X dalam pengelolaan karyawan. Semangat kerja dan ketaatan pegawai sangat diperlukan dalam upaya memenuhi target kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan adalah rendahnya produktivitas kerja, tingginya *turnover* karyawan, tingkat absensi yang tinggi, serta hubungan yang tidak harmonis (Nitisemito, 2010). Berikut beberapa indikasi rendahnya semangat kerja karyawan di CV. X selama tahun 2021 yang telah diolah dan ditampilkan dalam bentuk grafik.



Gambar 1. Data Absensi Karyawan CV. X Tahun 2021
Sumber: HRD CV. X (2022) diolah

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan CV. X mulai dari bulan Januari hingga Desember 2021 menunjukkan data yang fluktuatif dan angka yang cukup tinggi (6,15%) pada akhir tahun. Meskipun belum mencapai angka 10%, akan tetapi dengan melihat garis *trend*, data tersebut mengisyaratkan terjadinya peningkatan absensi karyawan yang cukup signifikan.



Gambar 2. Data Turnover Karyawan CV. X Tahun 2021
Sumber: HRD CV. X (2022) diolah

Gambar 2 menunjukkan bahwa tingkat *turn-over* karyawan CV. X mengalami fluktuasi mulai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2021, bahkan terjadi peningkatan yang cukup tajam pada bulan September hingga melampaui ambang batas (10%). Disamping itu grafik tersebut juga mengindikasikan adanya *trend* peningkatan *turnover* karyawan CV. X.

Berdasarkan data absensi dan *turnover* karyawan selama tahun 2021 tersebut dapat diasumsikan bahwa terdapat masalah rendahnya semangat kerja karyawan CV. X,

sehingga penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab masalah tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hasil penelitian Wahyuliani & Suwandana (2019) dan Rizal (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai rumah sakit maupun karyawan perusahaan. Hasil penelitian yang bertolak belakang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan hotel di Bali (Dewi et al., 2020). Akan tetapi, berbeda lagi dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Novemaryl et al., 2019) yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Ditreskrimum Polda Riau.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah fasilitas kerja. Hasil penelitian Aksa et al. (2021), Hanura et al. (2021), dan Kurnia et al. (2022), masing-masing menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor pertanahan, pegawai kantor dinas, serta karyawan perusahaan. Penelitian Widjanarko et al. (2020) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Akan tetapi hasil yang bertolak belakang ditemukan dalam penelitian Pritama et al. (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Kejaksaan Negeri Manado.

Variabel berikutnya yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja adalah promosi jabatan. Berdasarkan penelitian Rahsel et al. (2017), Resmawati & Undang (2019), dan Riki et al. (2021), masing-masing menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan bank, pegawai asuransi, dan karyawan Poltekkes Kemenkes RI Padang. Akan tetapi hasil yang berbeda diungkapkan dalam penelitian Pirous et al. (2021) dan Rani & Christina (2021) bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bank maupun pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Selanjutnya berdasarkan adanya fenomena rendahnya semangat kerja karyawan di CV. X dengan munculnya beberapa indikasi sebagai telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini mendesak untuk dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dimungkinkan menjadi penyebab masalah tersebut. Berikutnya untuk menjawab masalah penelitian ini, telah dilakukan telaah pustaka untuk menggali faktor-faktor penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Akan tetapi dari beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah diuraikan, ditemukan hasil yang berbeda dari masing-masing variabel penelitian. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk mempertegas hasil temuan penelitian terdahulu, lebih spesifik untuk menjawab masalah permasalahan rendahnya semangat kerja karyawan di CV. X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Penelitian dilakukan menggunakan metode survei kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip empiris, dan digunakan untuk penelitian populasi atau sampel tertentu, pengumpulan dan analisis data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, bertujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Adapun penelitian ini menguji pengaruh beban kerja, fasilitas kerja, dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan CV. X.

Definisi operasional berikut indikator variabel dalam penelitian ini dijelaskan secara berurutan. Semangat kerja karyawan sebagai *dependent variable* didefinisikan sebagai aktivitas melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2010). Adapun indikator variabel yang digunakan adalah: produktivitas karyawan, tingkat absensi, tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*), tingkat kerusakan produk, kegelisahan karyawan, tuntutan karyawan, pemogokan kerja (Nitisemito, 2010).

Beban kerja didefinisikan sebagai segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, dengan indikator: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017). Fasilitas kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan adalah: fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial (Moenir, 2006).

Promosi jabatan didefinisikan sebagai perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan indikator yang digunakan adalah: status social, wewenang, tanggung jawab, penghasilan (Hasibuan, 2013).

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden dengan penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan tertutup terhadap karyawan perusahaan. Sedangkan data sekunder yang digunakan berupa riset perpustakaan yang berasal dari buku, jurnal-jurnal dan informasi data yang sudah tersedia di perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. X dengan jumlah 69 orang. Jumlah populasi tersebut sekaligus menjadi jumlah sampel penelitian karena menurut (Arikunto, 2019) apabila populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil semua

sebagai sampel. Kemudian jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert (1 sampai dengan 5) dimana jika responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan kuesioner diberikan skor 5, setuju diberikan skor 4, ragu-ragu diberikan skor 3, tidak setuju diberikan skor 2, dan sangat tidak setuju diberikan skor 1.

Adapun metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana Y adalah simbol variabel semangat kerja, (β_1 , β_2 , dan β_3) masing-masing merupakan koefisien regresi dari variabel (X_1 , X_2 , dan X_3), kemudian X_1 adalah simbol variabel beban kerja, X_2 adalah simbol variabel fasilitas kerja, X_3 adalah simbol variabel promosi, dan e adalah simbol variabel pengganggu. Selanjutnya untuk menguji hipotesis digunakan uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik demografi responden dalam penelitian ini bersifat heterogen, disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-Laki	47	68,1%
	Perempuan	22	31,9%
2	Usia (Tahun)		
	< 20 tahun	10	14,5%
	20 – 30 tahun	38	55,1%
	30 – 40 tahun	14	20,3%
	> 40 tahun	7	10,1%
3	Masa Kerja		
	< 1 tahun	37	53,6%
	1-3 tahun	24	34,8%
	> 3 tahun	8	11,6%
4	Pendidikan Terakhir		
	SD	41	59,4%
	SMP	13	18,8%
	SMA/Sederajat	9	13%
	Sarjana	6	8,7%
5	Tukang	41	59,4%
	Mandor/Supervisor	11	15,9%
	Staff	9	13%
	Quality Control	8	11,6%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden berjumlah 69 orang, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (68,1%), berusia 20-30 tahun (55,1%), memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (53,6%), dan berpendidikan terakhir SD (59,4%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 69, $df = 69 - 2 = 67$ dan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,2369. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel dan bernilai positif, maka pernyataan kuesioner atau indikator dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Nomor Kuesioner	r -hitung	r -tabel ($\alpha=5\%$, $df=67$)	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,695	0,237	Valid
	X1.2	0,815	0,237	Valid
	X1.3	0,778	0,237	Valid
Fasilitas Kerja	X2.1	0,752	0,237	Valid
	X2.2	0,767	0,237	Valid
	X2.3	0,785	0,237	Valid
Promosi Jabatan	X3.1	0,734	0,237	Valid
	X3.2	0,764	0,237	Valid
	X3.3	0,784	0,237	Valid
	X3.4	0,476	0,237	Valid
Semangat Kerja	Y.1	0,657	0,237	Valid
	Y.2	0,698	0,237	Valid
	Y.3	0,814	0,237	Valid
	Y.4	0,783	0,237	Valid
	Y.5	0,565	0,237	Valid
	Y.6	0,685	0,237	Valid
	Y.7	0,534	0,237	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini bernilai lebih besar dari 0,237 sehingga ditarik kesimpulan dikatakan seluruh indikator variabel penelitian valid. Selanjutnya untuk menguji validitas atau keandalan kuesioner penelitian dilakukan uji reliabilitas sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Pembanding	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,633	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_2)	0,652	0,6	Reliabel
Promosi Jabatan (X_3)	0,695	0,6	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,721	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat diartikan bahwa pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan tabel uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* sebagaimana Tabel 4.

Tabel 4. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

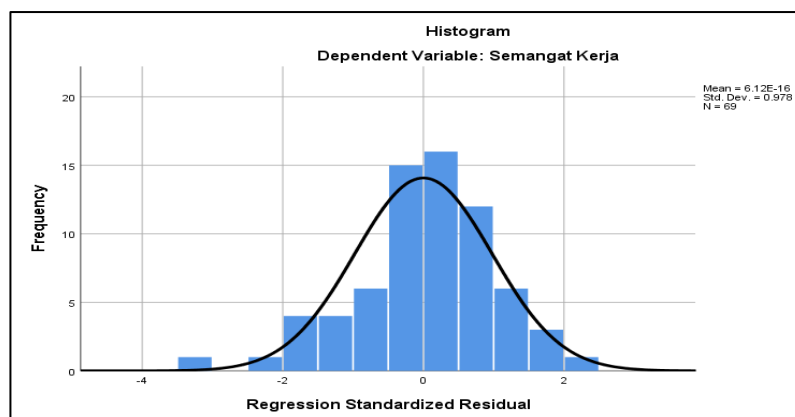
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82394446
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.072
	Negative	-0.085
Test Statistic		0.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, oleh karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > α (0,05) maka H_0 diterima, hal ini berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan perkataan lain uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

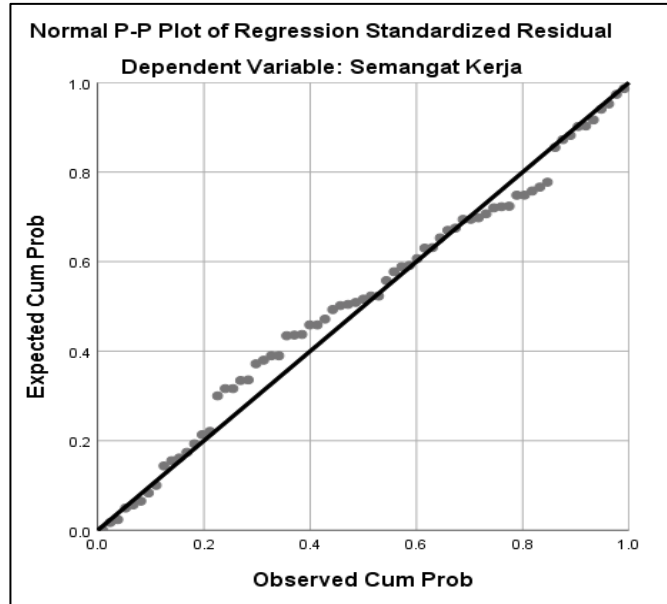
Selain menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, uji normalitas juga menggunakan grafik histogram sebagaimana ditampilkan dalam Gambar 3.



Gambar 3. Histogram
Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 3 histogram berbentuk lonceng, sehingga hal tersebut dapat diterjemahkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

Metode lain untuk uji normalitas adalah menggunakan uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagaimana Gambar 4.



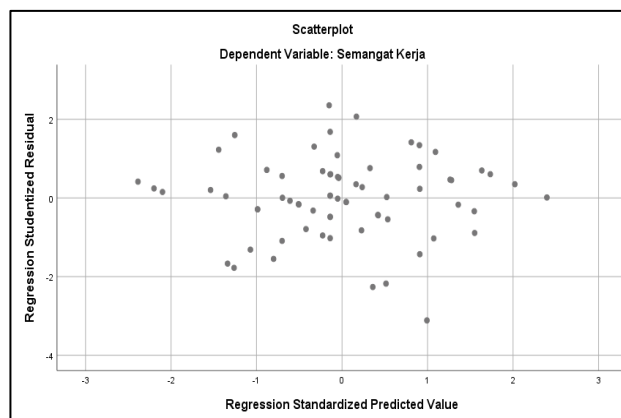
Gambar 4. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 4 dapat dijelaskan bahwa data berpola searah dengan garis diagonal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* sebagaimana ditampilkan dalam Gambar 5.



Gambar 5. *Scatterplot*

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 5 dapat dijelaskan bahwa titik-titik sebagai simbol data tidak terkumpul di bagian atas atau bawah saja, melainkan menyebar di atas maupun bawah di sekitar garis *origin* (0). Selanjutnya, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola

bergelombang, melebar kembali, serta tidak berpola, sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian merupakan data yang terbebas dari heterokedastisitas.

Selain menggunakan grafik *scatterplot*, uji heterokedastisitas juga dilakukan dengan uji *glejser* sebagaimana Tabel 5.

Tabel 5. Uji *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0.599	1.786			.336	0.738
Beban Kerja	-0.007	0.077	-0.012		-0.094	0.925
Fasilitas Kerja	0.187	0.107	0.235		1.747	0.085
Promosi Jabatan	-0.125	0.098	-0.170		-1.269	0.209

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 terbukti bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson sebagaimana Tabel 6.

Tabel 6. Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.439	.413	1.866	1.819

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Beban Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,819 dimana nilai tersebut berada diantara nilai DU dan 4-DU. Nilai DU sebesar 1,701 sedangkan nilai 4-DU adalah 2,295 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini bebas dari gangguan autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dan nilai *Tolerance* dalam tabel *Collinearity Statistics* sebagaimana Tabel 7.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	0.972	1.029
	Fasilitas Kerja	0.805	1.243
	Promosi Jabatan	0.812	1.232

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel independen penelitian, hal tersebut didasarkan pada nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1, sehingga disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi diambil dari nilai Beta pada kolom Unstandardized sebagaimana Tabel 8.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	6.792	2.800		2.426	0.018	
	Beban Kerja	-0.302	0.121	-0.234	-2.487	0.015
	Fasilitas Kerja	0.463	0.168	0.285	2.753	0.008
	Promosi Jabatan	0.598	0.154	0.400	3.883	0.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 8, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,792 - 0,302(X_1) + 0,463(X_2) + 0,598(X_3)$$

Nilai konstanta sebesar 6,792 dapat diartikan bahwa Semangat Kerja memiliki nilai sebesar 6,792 tanpa pengaruh variabel *independen* yang ditetapkan yaitu Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan. Koefisien regresi Beban Kerja (X_1) menunjukkan nilai negatif sebesar 0,302 yang artinya jika Beban Kerja nilainya bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan penurunan Semangat Kerja sebesar 0,302 satuan. Selanjutnya koefisien regresi dari Fasilitas Kerja (X_2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,463 artinya jika Fasilitas Kerja bertambah 1 satuan maka akan berdampak meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,463 satuan. Terakhir, koefisien regresi dari Promosi Jabatan (X_3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,598 dapat diartikan bahwa jika Promosi Jabatan nilainya bertambah 1 satuan maka dapat menyebabkan Semangat Kerja meningkat sebesar 0,598 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan atau uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung sebagaimana Tabel 9 dengan nilai F-tabel.

Tabel 9. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.852	3	58.951	16.938	0.000 ^b
	Residual	226.221	65	3.480		
	Total	403.072	68			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Promosi Jabatan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 9, nilai F-hitung sebesar 16,938 sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,75. Hasil ini menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil uji tersebut membuktikan bahwa variabel independen (Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Promosi Jabatan) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).

Uji Partial (Uji-t)

Uji partial atau uji-t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel serta mempertimbangkan nilai signifikansi. Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai t-tabel variabel Beban Kerja sebesar -2,487 lebih kecil dari nilai t-tabel -1,997 atau berada pada daerah penolakan H_0 , serta nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,025. Hasil uji tersebut mendukung hipotesis penelitian yaitu Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
2. Nilai t-tabel variabel Fasilitas Kerja sebesar 2,753 lebih besar dari nilai t-tabel 1,997 atau berada pada daerah penolakan H_0 , serta nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,025. Hasil uji tersebut mendukung hipotesis penelitian yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. Nilai t-tabel variabel Promosi Jabatan sebesar 3,883 lebih besar dari nilai t-tabel 1,997 atau berada pada daerah penolakan H_0 , serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025. Hasil uji tersebut mendukung hipotesis penelitian yaitu Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Kemudian berdasarkan koefisien regresi (β_1) bernilai negatif sebesar -0,302 membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif/ terbalik terhadap Semangat Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diterjemahkan bahwa tingginya beban kerja akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyuliani & Suwandana (2019) dan Rizal (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan hotel di Bali. Demikian juga hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Novemaryl et al. (2019) yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Ditreskrimum Polda Riau.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator beban kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “target yang harus dicapai”. Fakta tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi target yang ditetapkan untuk dicapai setiap karyawan, maka karyawan akan merasakan beban kerja yang tinggi. Tingginya target yang harus dicapai mengindikasikan tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, langkah aplikatif yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui kapasitas kerja maksimal sehingga dapat digunakan sebagai dasar penetapan target.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Kemudian berdasarkan koefisien regresi (β_2) bernilai positif sebesar 0,463 membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif/ searah terhadap Semangat Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa fasilitas kerja yang semakin baik/ memadai akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widjanarko et al. (2020) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Demikian juga hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Aksa et al. (2021), Hanura et al. (2021), dan Kurnia et al. (2022), yang masing-masing menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor pertanahan, pegawai kantor dinas, serta karyawan perusahaan. Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Pritama et al. (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Kejaksaan Negeri Manado.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator fasilitas kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “fasilitas sosial”. Fakta tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik fasilitas sosial yang disediakan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasakan fasilitas kerja yang tinggi. Fasilitas sosial diartikan sebagai fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial, seperti kamar mandi, tempat ibadah, dan juga tempat istirahat. Semakin baiknya fasilitas sosial yang disediakan perusahaan

mengindikasikan tingginya fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan, hal tersebut akan berdampak meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, langkah aplikatif yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah melengkapi fasilitas sosial yang disediakan untuk kebutuhan karyawan bersosialisasi dengan rekan kerjanya sekaligus melakukan perawatan terhadap fasilitas sosial tersebut.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Kemudian berdasarkan koefisien regresi (β_3) bernilai positif sebesar 0,598 membuktikan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif/ searah terhadap Semangat Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa promosi jabatan yang semakin baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahsel et al. (2017), Resmawati & Undang (2019), dan Riki et al. (2021), masing-masing menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan bank, pegawai asuransi, dan karyawan Poltekkes Kemenkes RI Padang. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian Pirous et al. (2021) dan Rani & Christina (2021) yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bank maupun pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator promosi jabatan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “penghasilan (*outcome*)”. Fakta tersebut dapat diinterpretasikan bahwa dengan adanya promosi jabatan maka akan diikuti dengan naiknya penghasilan (*outcome*) yang diterima karyawan. Penghasilan yang mengikuti program promosi jabatan antara lain tunjangan jabatan dan fasilitas jabatan. Semakin baik penghasilan (*outcome*) seiring dengan promosi jabatan, hal tersebut akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, langkah aplikatif yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah memperbaiki kesejahteraan karyawan melalui peningkatan penghasilan bagi karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Perusahaan harus memberikan tunjangan serta fasilitas jabatan secara adil dan proporsional.

KESIMPULAN

Hasil temuan penelitian ini bahwa secara parsial ketiga variabel independen yaitu beban kerja, fasilitas kerja, serta promosi jabatan, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya dari ketiga variabel independen dalam model penelitian ini, koefisien variabel promosi jabatan terbukti paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi CV. X untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memperbaiki program

promosi jabatan, dimana seiring promosi jabatan karyawan akan memperoleh perbaikan kesejahteraan melalui peningkatan penghasilan.

Hasil penelitian ini memunculkan kontradiksi yaitu 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. Seperti telah diketahui pada saat karyawan mendapatkan promosi jabatan, maka secara otomatis karyawan tersebut akan menerima tambahan beban kerja, sedangkan beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian yang menginvestigasi lebih lanjut dalam konteks promosi jabatan mempengaruhi semangat kerja dengan memasukkan variabel ataupun konteks penelitian lain untuk menekankan faktor kontekstual dalam hubungan kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.37>
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.31947/jakpp.v2i1.1520>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Dewi, N. L. P. S. R. T., Astawa, I. K., & Nadra, N. M. (2020). Strategies to Apply Leadership Styles and Workloads to Hotel Employee ' s Morale. *International Journal of Glocal Tourism*, 1(1), 13–20.
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(2), 54–63.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen SDM* (Ed. Revisi). Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurnia, Y., Surabagiarta, I. K., & Suhariyanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo. *Jurnal of Sustainability Business Research*, 3(1), 193–201. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Akasa.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43–56. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Pirous, H., Wiryawan, M. R., & Anggraeni, M. D. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 110–119.
- Pritama, B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4898–4906.
- Rahsel, Y., Irviani, R., & Irawan, D. (2017). Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 1(2), 89–104.
- Rani, A. A. S., & Christina, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 13–24.
- Resmawati, E. N., & Undang, G. (2019). Peranan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Garut Ritel. *Kajian Dan Riset Manajemen Profesional*, 21(2), 20–33.
- Riki, Agussalim, & Hadya, R. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Poltekkes Kementerian Kesehatan RI Padang. *Jurnal Matua*, 3(3), 511–522.
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 352–360. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i3.5355>
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Akasa.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 26). Alfabeta.
- Tiwari, U. (2014). A Study on employee Morale and its Impact on Emoloyee Efficiency at Jaypee Cement Plant Rewa (MP). *Abhinav International Monthly Journal of Reseach in Management and Technology*, 13(11).
- Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 151–160. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v5i2.339
- Widjanarko, B., Mariami, I., & Yusditara, W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Polbangtan Medan. *Jumansi Stindo*, 2(3), 1–13.