

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN
KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III (Persero)
KEBUN TANAH RAJA**

Imelda br Sembiring¹⁾, Hafizah²⁾, Ilham Mubaraq Ritonga³⁾

^{1,2,3)}Universitas Harapan Medan

imeldasembiring4@gmail.com, hafizahhafis@gmail.com, Ilham.mubaraq@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh semangat kerja, pengaruh kompetensi, pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja dan pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 200 orang, dan dengan menggunakan teknik penarikan sampel slovin diperoleh sampel sebesar 133 orang. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, Path analysis, Regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji model (F), uji parsial (T), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi. Beban kerja berengaruh terhadap semangat kerja, Kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja, Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara III Tanah Raja

Kata kunci : *Beban kerja, Semangat Kerja, Kompetensi*

ABSTRACT

This This study aims to analyze how the influence of morale, the influence of competence, the influence of competence on morale and the influence of workload on morale through competence as an intervening variable. The total population in this study was 200 people, and by using the slovin sampling technique, a sample of 133 people was obtained. Data analysis in this study used validity test, reliability test, path analysis, multiple linear regression, classical assumption test, model test (F), partial test (T), and coefficient of determination test. The results of this study indicate that workload has no effect on competence. Workload has an effect on morale, Competence has an effect on morale, Workload has an effect on morale with competence as an intervening variable at PT Perkebunan Nusantara III Tanah Raja

Keywords: *workload, morale, competence*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, suatu perusahaan akan melakukan perubahan dalam organisasi yang bertujuan untuk menyesuaikan diri dan juga dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lainnya. Oleh karna itu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan berperan penting dalam peningkatan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengembangan dan pemanfaatan karyawan (pegawai) untuk pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, Nasional dan Internasional.

Namun dalam pencapaian sasaran-sasaran dan tujuan tersebut, setiap karyawan harusnya memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan baik. Hasibuan (2016:101) mengatakan bahwa energi kerja adalah kerinduan dan kesungguhan seseorang yang berfungsi dengan baik dan fokus untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang paling ekstrem. Tingkat tekad yang signifikan dapat diuraikan dengan pemenuhan pekerjaan, kapasitas untuk melangkah ke atas piring, keinginan untuk mencoba dan kewajiban untuk asosiasi dan menyoroti prestasi kerja sebagai lawan prestasi individu.

PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yan

mencakup minyak kelapa sawit dan karet. Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Perseroan) Tanah Raja terdapat penurunan semangat kerja pada karyawan yang mengakibatkan penurunannya kinerja setiap karyawan. Salah satu penurunan semangat dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Menurunnya semangat kerja pada karyawan terjadi dikarenakan adanya beban kerja yang terlalu berlebihan seperti halnya yang dikemukakan oleh Johari (2016) bahwa tanggung jawab menyinggung latihan yang mencakup waktu yang dihabiskan oleh perwakilan dalam melakukan kewajiban, kewajiban, dan kepentingan mahir di lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tersirat.

Selain dari beban kerja semangat kerja juga dipengaruhi oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja (Rivai, 2011). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novemari dkk (2019) mengemukakan Konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak secara langsung mempengaruhi semangat secara signifikan, namun akan berdampak jika digabungkan dengan kemampuan sebagai variabel mediasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Irfan dkk (2021) menunjukkan bahwa beban kerja disertai kompetensi maupun tidak disertai kompetensi akan tetap berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap semangat kerja.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban kerja

Menurut Achyana (2016), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka 2011), yang menyatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari kolaborasi antara permintaan perusahaan, tempat kerja yang digunakan sebagai lingkungan kerja, kemampuan dan kesan buruh, dan menurut Koesomowidjojo (2017: 19) berpendapat bahwa karena beban kerja dapat menimbulkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya, maka dapat menyebabkan berkurangnya batas kerja dan hambatan badan sehingga akan mengurangi pelaksanaan.

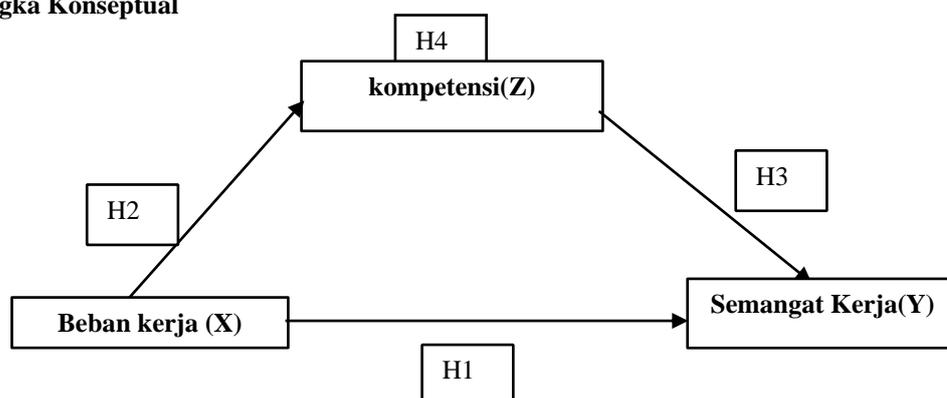
Semangat Kerja

Hasibuan (2014) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan sebuah pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung juga oleh sikap kerja yang dituntut pada pekerjaan tersebut dan Oswald (2012) menjelaskan bahwa kompetensi menunjukkan tindakan dalam menggunakan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1. Beban kerja berpengaruh terhadap kompetensi pada PT Perkebunan III Tanah Raja
- H2. Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT Perkebunan III Tanah Raja
- H3. Kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja PT Perkebunan III Tanah Raja
- H4. Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja melalui kompetensi Pada PT Perkebunan III Tanah Raja

METODE PENELITIAN (RESEARCH METHOD)

Metode penelitian menjelaskan rancangan penelitian, ruang lingkup atau objek, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis. (Times New Roman, 11, normal).

Sub-judul pada bagian ini ditulis dengan **Capitalize Each Word**, rata margin kiri, tanpa di beri nomor, TNR, 11 pt, bold

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas Sub Model I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,80782695
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,078
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,152 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan hasil uji normalitas, signifikansi (2-tailed) sebesar 0,152 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi memiliki distribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Sub Model II
One-Sampe Kolmogorov-Sampel Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92570350
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,041
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093 ^c
		a. Test distribution is Normal.
		b. Calculated from data.
		c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas, nilai signifikan (2-tailed) sebesar $0,093 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden menggunakan aplikasi SPSS seperti berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Sub Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,064	1,719		5,273	,000
	beban kerja	,487	,046	,696	10,656	,000
	kompetensi	,090	,060	,098	1,504	,135

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	beban kerja	,803	1,246
	Kompetensi	,803	1,246

Pada tabel diatas adalah hasil pengujian multikolinearitas diperoleh bahwa variabel beban kerja dan kompetensi mempunyai nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden menggunakan aplikasi SPSS seperti berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Sub Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,064	1,719		5,273	,000
	beban kerja	,487	,046	,696	10,656	,000
	kompetensi	,090	,060	,098	1,504	,135

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	beban kerja	,803	1,246
	Kompetensi	,803	1,246

Pada tabel diatas adalah hasil pengujian multikolinearitas diperoleh bahwa variabel beban kerja dan kompetensi mempunyai nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk mengetahui gejala heterokedastisitas dapat menggunakan metode *Glejser*. Jika nilai residual signifikansi $> 0,05$ disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan *Glejser*.

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Model I (Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,710	1,240		5,412	2,873
	beban kerja	-,128	,035	-,305	-3,662	,362

a. Dependent Variable: abs_res1

Pada table diatas pengujian Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Glejser Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,211	1,017		-1,190	,236
	beban kerja	9,102E-6	,027	,000	,000	1,000
	kompetensi	,100	,036	,266	2,815	0,563

a. Dependent Variable: abs_res2

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja dan kompetensi memiliki nilai signifikansi>0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 7 Pengujian Kelayakan Model (Uji F) Sub Model I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,627	1	255,627	32,178	,000 ^b
	Residual	1040,674	131	7,944		
	Total	1296,301	132			

a. Dependent Variable: kompetensi

b. Predictors: (Constant), beban kerja

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan $df(1)=k-1$ dan $df(2)=n-k$, dalam hal ini k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel (Sarjono & Julianita,2011:146). Dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel ($32,178 > 3,076$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kopetensi secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel beban kerja.

Tabel 8 Pengujian Kelayakan Model (Uji F) Sub Model II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,020	2	6,510	4,936	,009 ^b
	Residual	171,442	130	1,319		
	Total	184,463	132			

a. Dependent Variable: abs_res2

b. Predictors: (Constant), kompetensi , beban kerja

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan $df(1)=k-1$ dan $df(2)=n-k$, dalam hal ini k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel (Sarjono & Julianita,2011:146). Dapat diperoleh nilai f hitung > f tabel ($4,936 > 3,076$) dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja scara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dilakukan dengan memnbandingkan nilai t hitung dan t tabel, dengan t tabel untuk $df=n-k$ adalah jumlah k adalah jumlah variabel (Sarjono & Julianita,2011:36). T tabel pada $df = 133-2=130$ diperoleh sebesar 1,657.

Tabel 9 Pengujian Hipotesis Sub Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,309	2,108		7,262	,000
	beban kerja	,337	,059	,444	5,673	8,590

a. Dependent Variable: kompetensi

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,673 > 1,657$ dan nilai signifikansi 8,59

Tabel 10 Pengujian Hipotesis Sub Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,064	1,719		5,273	,000
	beban kerja	,487	,046	,696	10,656	,000
	kompetensi	,090	,060	,098	1,504	,001

a. Dependent Variable: semangat kerja

T tabel pada $df = 133-3=130$ diperoleh 1,657. Berdasarkan Tabel IV.20 dapat dilampirkan penjelasan atas hasil interpretasi pengujian parsial yaitu sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karena memiliki nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $10,656 > 1,657$ dan nilai signifikan sebesar 0,00.
2. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena memiliki nilai t hitung $<$ t tabel yaitu $1,504 < 1,657$ dan nilai signifikan sebesar 0,001.
- 3.

Koefisien Determinasi (R²) dan Error Model

Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antar 0 sampai dengan 1. Apabila nilai menunjukan angka 1 maka adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen dan sebaliknya jika menunjukan nilai 0 maka tidak adanya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Bawono,2006:94)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Sub Model I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,305 ^a	,093	,086	1,65773

a. Predictors: (Constant), beban kerja

b. Dependent Variable: abs_res1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang terdapat pada tabel IV.10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,093 ini artinya menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompetensi menjelaskan / mempengaruhi variabel dependen sebesar 9,3% sedangkan sisanya sebesar 90,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak teliti. Nilai R Square ini digunakan dalam perhitungan error substruktur, untuk nilai error substruktur pertama dapat dicari dengan rumus $(e_1=(1-0,093)=0,907$.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Sub Model II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,266 ^a	,071	,056	1,14839

a. Predictors: (Constant), kompetensi , beban kerja

b. Dependent Variable: abs_res2

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang terdapat pada tabel IV.17 diperoleh nilai R Square sebesar 0,110, ini artinya menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan beban kerja mempengaruhi variabel dependen sebesar 7,1% sedangkan sisanya sebesar 92,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak teliti. Nilai R Square ini digunakan dalam perhitungan e_2 , untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = 1 - r^2 (1 - 0,071) = 0,93$

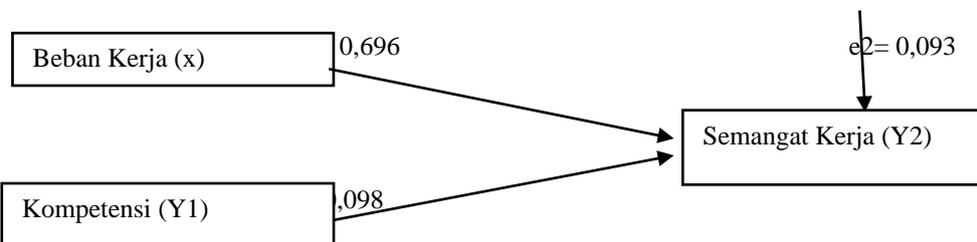
Analisis Jalur Sub Model I

Berdasarkan dari persamaan jalur regresi model I dapat digambarkan kerangka analisis jalur sebagai berikut:
 $e_1 = 0,907$

Gambar 1 Analisis Jalur Sub Model I



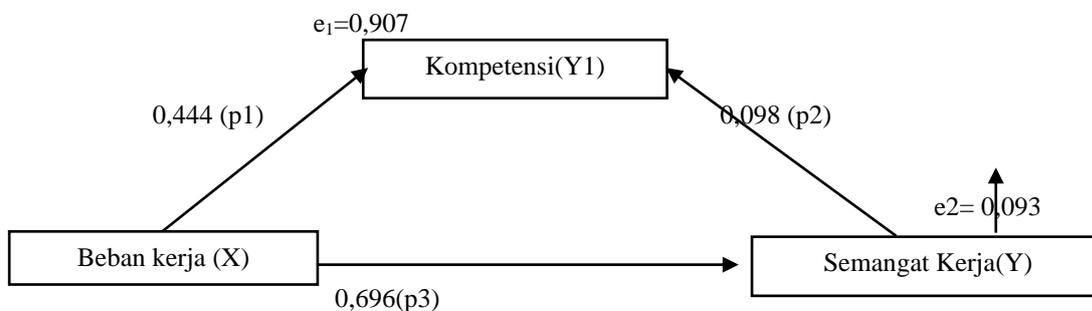
Gambar 2 Analisis Jalur Sub Model II



Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar 3 Model Analisis Jalur (Path Analysis)

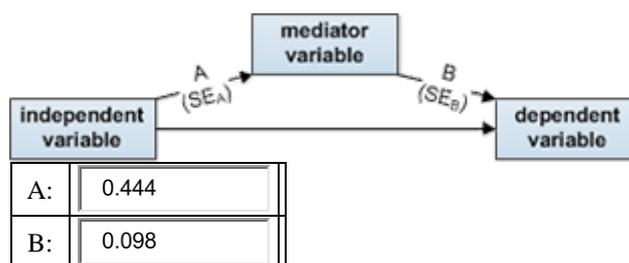
Berdasarkan dari persamaan jalur regresi model 1 dan model 2 dapat digambarkan kerangka anaalisis jalur sebagai berikut:



Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)

Pengujian hipotesis mediasidapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (sobel test).Berikut ini dapat disajikan hasil uji sobel seperti pada gambar di bawah ini.

Gambar 3 Hasil Uji Sobel



SE _A :	0.907
SE _B :	0.093

Sobel test statistic:	0.44395955
One-tailed probability:	0.32853592
Two-tailed probability:	0.65707183

Dari perhitungan diatas, didapat nilai t hitung sebesar 0,443 lebih kecil dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi yaitu 5% yaitu sebesar 1.657 dan P-value > 0,05 (0,657 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap semangat kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel beban kerja yaitu 5,671 bertanda positif dan nilai signifikansi 8,59 lebih besar dari 0,05 artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel beban kerja yaitu 10,656 bertanda positif dan nilai signifikansi kompetensi berada pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti dalam penelitian menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. dalam hal ini berarti kuat atau lemahnya beban kerja yang dijalankan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat menentukan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan

Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kompetensi yaitu 1,504 bertanda positif dan nilai signifikansi semangat kerja 0,01 lebih kecil dari 0,05. Berarti dalam penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tentu akan meningkat semangat kerjanya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan analisis jalur (path analisis) dalam pengujian sobel test menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,443 lebih kecil dari t tabel 1,657 dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel intervening kompetensi tidak memediasi beban kerja terhadap semangat kerja karyawan.

SIMPULAN,IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara III Tanah Raja, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap Kompetensi karyawan Perkebunan Nusantara III Tanah Raja
- 2) Hasil penelitian menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Perkebunan Nusantara III Tanah Raja
- 3) Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Perkebunan Nusantara III Tanah Raja
- 4) Hasil penelitian menunjukkan variabel intervening kompetensi tidak memediasi beban kerja terhadap semangat kerja karyawan Perkebunan Nusantara III Tanah Raja

Implikasi



suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan pendidikan tentunya memiliki implikasi dalam bidang pendidikan dan peneliti-peneliti selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan, sebagai masukan atau saran agar dapat menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, ketrampilan didalam dirinya serta memiliki semangat kerja dan bertanggung jawab atas beban kerja yang dihadapinya .
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi atau pustaka tambahan dalam melakukan penelitian di bidang objek yang sama.
- 3) Bagi penulis, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi, beban kerja dan semangat kerja .

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan didapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan untuk peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian dilakukan pada masa pandemi, dimana peneliti sulit untuk mengumpulkan data yang lebih lagi
- 2) Penelitian ini hanya sebagian terkecil dari studi keilmuan tentang beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. Masih banyak hal-hal yang lebih menarik untuk dikaji dan dipelajari lebih lanjut guna menambah pengetahuan tentang pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening.
- 3) Adanya keterbatasan peneliti dengan menggunakan kuesioner yaotu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

REFERENSI (REFERENCE)

- Achyana, Muthya. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP* Vol. 3 No. 2 - Oktober 2016
- Hart dan Staveland dalam Tarwaka. 2011. *Ergonomic Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Edisi 1. Surakarta Harapan Press.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed. Revisi cetakan 7, Jakarta : Bumi Aksara
- Irfan, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2021). Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan *Kompetensi (Z) Beban Kerja (X) Semangat Kerja (Y)*. 2(2), 31–37.
- Johari, Johanim, Fee Yean Tan and Zati Iwani Tjik. 2016. “Autonomy, Workload, Work Life Balance and Job Performance.” *International Journal of Educational Management*. Vol. 31(2): hal 586–602.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). The Effect of Workload and Mutation on Morale with Competence as Intervening Variable on Ditreskrim Riau Police. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43–56.
- Strohadiwiryono, (2002), *Administratif dan Operasional*, Jakarta :Bumi Aksara
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Oswald, A. (2012). The effect of working environment on workers’ performance: The case of reproductive and child health care providers in Tarime District. (Master thesis dissertation, Muhimbili University of Health and Allied Sciences).