

Pengaruh Beban Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sugih Kota Sibolga

Author:

¹Herman Pelani
²Rifka Hadia Lubis
³Safriadi Pohan

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah
Sibolga

Corresponding email

¹pelanihm99@gmail.com
²rifkahadia@yahoo.co.id
³safriadip@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 01-04-2026
Accepted: 08-04-2026
Published: 10-04-2026



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Semangat Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sugih Kota Sibolga. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam industri perikanan, khususnya pada usaha kecil dengan karakteristik kerja yang personal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 38 orang karyawan yang dipilih dengan teknik total sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,444. Secara parsial, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,020), demikian pula Semangat Kerja juga berpengaruh positif signifikan (sig. 0,029). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Beban Kerja yang seimbang serta peningkatan Semangat Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sugih Kota Sibolga. Penelitian ini memberikan rekomendasi manajerial untuk meningkatkan kualitas pengelolaan Beban Kerja dan penguatan semangat kerja demi optimalisasi Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Beban kerja, Semangat kerja, Kinerja karyawan, CV. Sugih Kota Sibolga.

Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang melakukan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa dengan tujuan utama memperoleh keuntungan. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan pasar, baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Persaingan tersebut berdampak langsung pada kualitas kinerja karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Penurunan kualitas kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan upaya untuk meminimalisir hal tersebut melalui program pengembangan sumber daya manusia.

CV. Sugih Sibolga memiliki struktur operasional yang terdiri dari beberapa divisi dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda. Divisi gudang bertanggung jawab atas aktivitas bongkar muat, penggilingan es, dan perbaikan fasilitas gudang. Divisi minyak menangani segala kebutuhan minyak



kapal, perbaikan fasilitas gudang dan kebutuhan operasional kapal lainnya. Divisi montir bertugas dalam pembuatan dan perbaikan jaring kapal. Selain itu, terdapat pula divisi konsumsi yang menyediakan makanan serta divisi pemasaran yang bertanggung jawab atas distribusi dan penjualan ikan. Masing-masing divisi ini memiliki beban kerja dan tantangan tersendiri yang berpotensi memengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja yang tidak proporsional, baik secara fisik maupun mental, diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Menurut (Sugiharto & Santosa, 2019) beban kerja fisik merupakan “Beban yang berasal dari aktivitas otot atau penggunaan tenaga tubuh dalam menyelesaikan suatu tugas, seperti mengangkat, mendorong, atau menarik benda, yang jika berlebihan dapat menyebabkan kelelahan otot, nyeri tubuh, dan penurunan performa kerja”.

Hasil pengamatan awal di lapangan menunjukkan bahwa CV. Sugih menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Indikasi penurunan performa kerja teridentifikasi dari berbagai keluhan yang muncul dalam diskusi internal maupun pengamatan aktivitas kerja sehari-hari. Beberapa karyawan, terutama di bagian gudang, menunjukkan tanda-tanda kelelahan fisik akibat beban kerja fisik yang berat dalam aktivitas bongkar muat dan penggilingan es. Kondisi ini diperburuk dengan jam kerja yang tidak menentu, terutama saat kapal datang membawa hasil tangkapan yang harus segera diproses untuk menjaga kualitas ikan.

Implementasi dari temuan dan rekomendasi penelitian ini diharapkan dapat membantu Manajemen dalam mengidentifikasi titik-titik kritis dalam alur proses kerja yang berpotensi menyebabkan beban kerja berlebih, mengembangkan sistem rotasi kerja yang lebih efektif untuk mengurangi kejenuhan dan kelelahan kerja, merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi, serta memformulasikan strategi reward and recognition yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan semangat kerja di seluruh lini organisasi. Optimalisasi aspek-aspek tersebut pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, pengurangan tingkat absensi dan turnover karyawan, peningkatan kualitas produk, dan efisiensi operasional yang lebih baik.

Dengan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berbasis data dan bukti ilmiah sebagaimana yang dihasilkan dari penelitian ini, CV. Sugih Sibolga akan mampu mentransformasi tantangan dalam industri perikanan menjadi peluang untuk pertumbuhan dan ekspansi bisnis, mengoptimalkan kapasitas produksi melalui peningkatan efektivitas kerja karyawan, memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan prima, serta membangun reputasi sebagai *employer of choice* di kawasan Sibolga dan sekitarnya. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya secara berkelanjutan dalam industri perikanan regional dan nasional yang semakin kompetitif, yang ditandai dengan masuknya pemain-pemain baru dengan teknologi yang lebih modern, regulasi yang semakin ketat terkait standar keamanan pangan dan praktik penangkapan ikan yang berkelanjutan, serta tuntutan konsumen yang semakin tinggi terhadap kualitas, keamanan, dan nilai nutrisi produk perikanan.

Penelitian ini berupaya membangun kerangka kerja yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan tiga variabel utama beban kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan dalam satu model analisis yang utuh, khususnya dalam konteks industri perikanan. Fokus utama terletak pada upaya memahami bagaimana beban kerja dan semangat kerja, baik secara parsial maupun simultan, mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai divisi CV. Sugih Sibolga. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya menghasilkan temuan empiris baru, tetapi juga mampu memberikan perspektif segar dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di industri perikanan.

Studi Literatur

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut (Munandar, 2019) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Konsep ini menekankan pada tuntutan tugas yang membutuhkan perhatian dan sumber daya dari individu untuk menyelesaikannya.

Beban kerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. (Tarwaka & Sudiajeng, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja fisik melibatkan penggunaan otot atau kekuatan fisik, sementara beban kerja mental berkaitan dengan aktivitas kognitif yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Pemahaman tentang kedua aspek ini penting untuk mengelola beban kerja secara komprehensif dalam organisasi.

Indikator Beban Kerja

Dalam mengukur beban kerja, diperlukan indikator yang tepat untuk mendapatkan hasil yang akurat. (Putra, 2020) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur beban kerja yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yaitu seberapa banyak usaha mental dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Program penilaian beban kerja dilakukan dalam beberapa tahapan dan diindikasikan setiap tahap memiliki pengaruh berbeda terhadap kinerja karyawan (Asyik, 2019)

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kondisi dari sebuah kelompok dimana terdapat tujuan yang jelas dan tetap serta dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. (Nitisemito, 2018) mendefinisikan semangat kerja sebagai melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Definisi ini menekankan pada aspek internal individu berupa keinginan dan kesungguhan yang menopang kinerja optimal.

Indikator Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019), semangat kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Indikator-indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan dalam bekerja, yaitu kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab yang diberikan.
- 2) Ketekunan dalam menyelesaikan tugas, yaitu kesungguhan dan kesabaran karyawan dalam menghadapi beban kerja.
- 3) Antusiasme kerja, yang ditunjukkan melalui sikap positif, semangat tinggi, dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Kehadiran kerja yang baik, yaitu tingkat kehadiran yang tinggi dan minimnya keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa alasan.
- 5) Inisiatif dalam bekerja, yaitu dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa

harus menunggu perintah.

- 6) Kerja sama tim, yaitu kemampuan untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja secara kolektif dengan rekan kerja.
- 7) Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu perasaan senang dan nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 8) Produktivitas kerja, yaitu kemampuan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Zainal & dkk, 2018) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Definisi ini menekankan pada aspek perilaku dan hasil nyata yang dihasilkan dalam konteks peran karyawan. (Sutrisno, 2019) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Simanjuntak, 2017) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Menurut (Simamora, 2019) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan terdiri dari faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Ketiga faktor ini saling terkait dan bersama-sama membentuk kualitas performa karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi
Observasi digunakan untuk memperoleh data dengan mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, tujuan, dan perasaan.
- b. Wawancara
Wawancara digunakan untuk memperoleh data dengan cara melakukan percakapan, baik formal maupun informal. Teknik ini digunakan dalam penelitian kuantitatif sebagai data tambahan penelitian.
- c. Kuesioner
Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dengan cara membagikan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden.

Hasil

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Beban Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.795	2	155.898	13.972	.000b
	Residual	390.521	35	11.158		
	Total	702.316	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Beban Kerja (X1)						

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13,972, sedangkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan F hitung ($13,972 > F$ tabel (3,27)), maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah Jika t hitung $> t$ tabel (2,03011) dan Sig. $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.687	4.898		2.590	0.014
	Beban Kerja (X1)	0.386	0.158	0.385	2.443	0.020
	Semangat Kerja (X2)	0.297	0.130	0.360	2.281	0.029
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Output SPSS

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,443 dan nilai signifikansi 0,020. Karena nilai t hitung $> t$ tabel (2,03011) dan Sig. $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula dengan variabel Semangat Kerja (X_2) yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,281 dan Sig. 0,029, yang berarti juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, kedua variabel independen dalam model ini terbukti memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sugih Kota Sibolga. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 2,443 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,03011, serta nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien regresi variabel Beban Kerja adalah positif sebesar 0,386, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja dalam batas wajar akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Temuan ini mendukung pendapat (Munandar, 2019), yang menyatakan bahwa beban kerja adalah keseluruhan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, dan jika beban kerja tersebut sesuai dengan kapasitas individu, maka akan memacu produktivitas kerja. Dalam konteks CV. Sugih, karyawan yang diberi tanggung jawab sesuai dengan kompetensinya justru menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa dilibatkan secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Namun demikian, penting bagi manajemen untuk menjaga agar beban kerja tetap berada dalam batas rasional dan tidak menyebabkan kelelahan fisik atau mental. Distribusi kerja yang adil dan sistem monitoring beban kerja yang efektif dapat menjadi langkah preventif agar beban kerja yang tinggi tidak berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa Semangat Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,281 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,03011, serta nilai signifikansi sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi untuk variabel Semangat Kerja adalah sebesar 0,297, yang berarti bahwa semakin tinggi Semangat Kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat (Nitisemito, 2018), yang menyebutkan bahwa semangat kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang tercermin dalam sikap dan perilaku yang antusias terhadap pekerjaannya. Dalam praktiknya, karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi di CV. Sugih cenderung lebih disiplin, berinisiatif tinggi, dan aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus selalu diarahkan oleh atasan.

Semangat kerja yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat kerja sama antar karyawan, dan mengurangi potensi konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memelihara dan meningkatkan semangat kerja melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, pemberian apresiasi, dan peluang pengembangan diri.

Pengaruh Beban Kerja Dan Semangat Kerja Secara Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F dan koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa beban kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sugih Kota Sibolga. Nilai F hitung yang signifikan dan R Square sebesar 0,444 menunjukkan bahwa 44,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, lingkungan kerja fisik, dan faktor personal lainnya. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kombinasi antara Beban Kerja yang terstruktur dan Semangat Kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Beban Kerja memberikan arah dan tujuan yang jelas, sedangkan

Semangat Kerja menjadi energi pendorong dalam pencapaian tujuan tersebut.

Dengan demikian, manajemen CV. Sugih disarankan untuk memperhatikan keseimbangan antara Beban Kerja dan Semangat Kerja karyawan. Pemberian tugas yang sesuai kapasitas, komunikasi yang terbuka, penghargaan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong terciptanya kinerja optimal dan produktivitas yang berkelanjutan. Pendekatan yang menyeluruh ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sugih Kota Sibolga, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja secara nyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beban Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup beban fisik, mental, serta tekanan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika Beban Kerja disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Beban kerja yang terstruktur juga mampu membangun kedisiplinan serta ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kinerja. Namun, Beban Kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif jika tidak diimbangi dengan waktu istirahat dan dukungan manajerial yang memadai. Oleh karena itu, manajemen Beban Kerja yang tepat sangat diperlukan untuk mengoptimalkan potensi Kinerja Karyawan.
- 2) Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan hasil pengujian, variabel Semangat Kerja terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Semangat kerja yang tinggi tercermin dari sikap antusias, disiplin, ketekunan, dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang baik karena merasa memiliki motivasi dan keterikatan terhadap pekerjaannya. Dalam jangka panjang, Semangat Kerja yang baik akan mendorong terciptanya budaya kerja positif, kolaborasi tim yang kuat, dan peningkatan loyalitas terhadap perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan Semangat Kerja karyawan melalui berbagai program motivasi, komunikasi terbuka, pengakuan atas prestasi, serta pengembangan karier.
- 3) Beban Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,444 menunjukkan bahwa sebesar 44,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Semangat Kerja merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan di CV. Sugih Kota Sibolga. Sisanya, sebesar 55,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, tingkat kompensasi, pelatihan, serta faktor psikologis dan sosial lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu fokus pada

pengaturan Beban Kerja dan peningkatan Semangat Kerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek lain yang dapat mendukung terciptanya Kinerja Karyawan yang optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar Beban Kerja yang diberikan atau seberapa tinggi Semangat Kerja karyawan secara terpisah, melainkan kombinasi dari keduanya. Beban Kerja yang dikelola dengan baik dapat menciptakan tantangan yang sehat, sedangkan Semangat Kerja yang tinggi akan menjadi pendorong utama dalam menyelesaikan tantangan tersebut. Keduanya saling melengkapi dan menjadi pondasi penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu mencakup pengaturan Beban Kerja yang seimbang dan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan Semangat Kerja agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Referensi

- Asyik, A. (2019). *Analisis beban kerja dan produktivitas organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademia.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. p. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nitisemito, A. A. (2018). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, R. (2020). *Pengukuran beban kerja: Teori dan aplikasi*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2017). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiharto, A., & Santosa, B. (2019). Analisis beban kerja fisik dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 45–62.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka, & Sudiajeng, L. (2020). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Zainal, V. R., & dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.