

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan .unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi,karena manusia menjadi perencana, pelaku terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2020:10).

MSDM dapat juga merupakan kegiatan Perencanaan, Pengeadaan, Pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujua baik secara individu maupun organisasi. Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejmini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia (Sutrisno,2019:5).

2.1.1.2. Komponen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya di beda atas pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan, 2019:12):

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin dan manajer

Pemimpin adalah yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.1.1.3. Metode Pendekatan Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu : (Hasibuan, 2019:17):

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (*otomatisasi*) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. penggantian ini

didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (*paternalistic approach*) manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi/perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai yang ada di luar.

2.1.1.4. Fungsi –fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut,

(Hasibuan 2020:21):

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya .

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat .

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan ,agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan,seleksi,penempatan, orientasi, dan iduksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balasan jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegransian

Pengintergransian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan bekerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.1.5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway (dalam Irianto, tujuan MSDM meliputi : (Sutriasno 2019:07):

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasi dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategis, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan suwanto dalam priyanto, 2018), (Komang ,2021:30).

Menyatakan bahwa beban kerja adalah penbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

2.1.2.2. Faktor –faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Harini *et al.* (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:(Komang 20121:32):

1.) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja(*wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti

kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh pekerjaan, jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi

2.) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut Strain ,Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.

2.1.2.3. Indikator Beban Kerja

Komang (2021:34) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi

4. Standar Pekerjaan

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

2.1.3. Konflik kerja

2.1.3.1. Pengertian Konflik Kerja

Enny w,(2019:73) Konflik kerja adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai ataupun yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu, bahkan menghambat tercapainya emosi atau stress yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.

Makunegara (2015:155) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

2.1.3.2. Faktor –faktor yang dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja

Enny w, (2019:75) Faktor –Faktor yang dapat menyebabkan konflik terjadinya konflik kerja sebagai berikut:

1. Perbedaan pendapat

Sesuatu konflik dapat dipicu oleh terjadinya perbedaan pendapat dimana masing-masing pihak merasa dirinya benar, tidak ada yang mengakui kesalahan sehingga jika perbedaan pendapat tersebut sangat tujuan maka dapat menimbulkan rasa kurang enak, ketengangan dan sebagainya.

2. Salah paham

Adanya kesalah paham merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik.

3. Merasa dirugikan

Tindakan salah satu pihak terkadang dianggap merugikan orang lain atau masing-masing pihak merasa dirugikan pihak lain sehingga seseorang yang dirugikan merasa kurang enak, atau kurang senang, bahkan dapat menimbulkan rasa saling benci.

4. Perasaan sensitif

Seseorang yang terlalu perasaan sering menyalah artikan tindakan orang lain, sebagai contoh seseorang melakukan tindakan yang wajar , tetapi jika terlalu sensitif mungkin akan dianggap merugikan.

5. Struktur

Pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang betentangan, persaingan untuk memperebut sumber daya yang terbatas dapat memicu terjadinya konflik.

6. Pribadi

Ketidak sesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka , dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi juga dapat menyebabkan terjadinya konflik.

2.1.3.3. Cara Mengatasi Konflik Kerja

Enny W, (2019:80) Cara mengatasi konflik kerja sebagai berikut:

1. Menghindar

Menghindar konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang ditimbulkannya. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri.

2. Mengakomodasi

Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecah masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerja sama dengan kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan.

3. Kompromi atau negoisasi

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

4. Memecahkan

Dalam metode ini, pihak-pihak yang berkepentingan secara bersama-sama mengidentifikasi masalah yang dihadapi, kemudian mencari, mempertimbangkan dan memilih solusi alternatif pemecahan masalah. Pemecahaan sama-sama menang dimana anggota tim yang terlihat mempunyai tujuan kerja yang sama.

2.1.3.4. Indikator konflik kerja

Makunegara (2022:156) Indikator konflik kerja sebagai berikut:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
Adalah tidak adanya intergrasi seluruh pekerjaan tim, tidak ada proses berkelanjutan dan tidak menciptakan kestuan kerja.
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
Yaitu fokus ke satu tujuan dalam bidang tersebut dan dijadikan suatu tujuan tertentu.
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
Merupakan tugas yang tidak sesuai sama SOP kantor atau perusahaan.
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
Merupakan proses memperkenalkan karyawan baru ke pekerjaan, rekan kerja, tanggung jawab, serta tempat kerja mereka.
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
Adalah kepribadian masing-masing individu berbedah, masing-masing individu mempunyai kepribadian yang khas dan unik dikarekanakan mempunyai latar belakang yang berbeda (terbentuk karena latar

belakang demografi) latar belakang demografi mencakup usia,ras dan gender.

6. Perbedaan persepsi

Adalah tanggapan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pengindraan

7. Sistem kompetensi insentif (*reward*)

Adalah upah yang diberikan kepada pekerjaan dikantor atau diperusahaan tersebut luar dari gaji pokok

8. Strategis permotivasi yang tidak tepat

Merupakan motivasi yang tidak sesuai rencana atau tujuan yang di sampaikan oleh orang tersebut.

2.1.4.Semangat Kerja

2.1.4.1. Pengertian Semangat Kerja

Anaroga (1992), Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil, (Busro , 2018:326)

Semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Semangat kerja dpat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu menungkatkan kinerja karyawan, (Busro, 2019:325).

2.1.4.2. Faktor –faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Faktor –faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:
Menurut Anaroga, (Busro, 2019:327):

1. *Job security*. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain.
2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advancement*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja.
4. Kepemimpinan yang baik, pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2.1.4.3. Tujuan Penilaian Semangat Kerja

Tujuan dilakukan penilaian semangat kerja karyawan Menurut Seoprihanto (2008:312-313) yaitu sebagai berikut : (Busro, 2019:337):

1. Mengetahui tingkat semangat kerja karyawan selama ini.

2. Membuat dasar pemberian imbalan yang serasi (misalnya untuk pemberian kenaikan gaji, gaji bersekala,gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif, dan sebagainya).
3. Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
4. Membedahkan semangat kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Mengembangkn SDM untuk penugasan kembali, promosi/ kenaikan jabatan, *Training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervison* melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan.
9. Memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, rencana karier.
10. Membuat kriteria keberhasilan karyawan

2.1.4.4. Indikator Semangat Kerja

Manullung (dikutip di Busro, 2018:331), indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangt kerja, maka ia kan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

- b. Kualitas untuk bertahan. Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan kata lain, orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya.
- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaan.
- d. Semangat berkelompok. Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan dilapangan.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Beban Kerja Dengan Semangat Kerja

Danang supriyanto (2012:64) Beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketenggangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja, terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya.

Meningkatkan semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dan diluar batas kemampuan karyawan dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Beban kerja diberikan kepada karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadi penurunan semangat kerja.

Pradita, 2018 (dikutip dalam Musafir, dkk 2021:777) Penelitian empiris membuktikan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, mutasi dan kompetensi. Dimana kesimpulan dari hasil riset bahwa beban kerja, mutasi dan kompetensi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan semangat kerja .

2.2.2. Hubungan Konflik Kerja Dengan Semangat Kerja

Silitonga (2020:68) hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka saling kerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Fahmi, 2017 (dikutip dalam Musafir, dkk 2021:778) Melakukan penelitian yang menunjukkan dimana konflik kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah negatif terhadap semangat kerja, artinya bahwa jika semakin tinggi konflik kerja maka semangat kerja karyawan semakin rendah.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis , Hasil Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	I Putu Suartana, I gusti ayu manuati dewi	<p>-Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja</p> <p>-Jurnal :Manajemen</p> <p>-Volumen : 09</p> <p>-Nomor : 03</p> <p>-Tahun : 2020</p>	<p>-Variabel yang diteliti : stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja</p> <p>-Alat analisis : Penyebaran koensiner yang berjumlah 60 responden ,menggunakan analisi deskriptif dan analisis inferensial</p> <p>-Hasil Penelitian : stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan ,</p>	<p>1. Variabel Beban kerja</p> <p>2. Metode kuantitatif</p> <p>3. Variabel Konflik pekerjaan</p>	<p>1. Variabel kepuasan kerja</p> <p>2. Objek penelitian</p> <p>3. Waktu penelitian</p> <p>4. Jumlah populasi dan sample yang diteliti</p> <p>5. Tahun peneliti</p>

			dan konflik pekerjaan-keluarga		
2	Lioni	<p>-Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja</p> <p>-Jurnal : Social and technology</p> <p>-Volume : 01</p> <p>-Nomor : 02</p> <p>-Tahun :2021</p>	<p>-Variabel yang diteliti : beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi</p> <p>- Alat analisis : penyebaran koensioner yang berjumlah 60 responden ,mengunakan analisis past(analisi jalur)dengan bantuan program spss.</p> <p>-Hasil peneltian : terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja,pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja</p>	<p>1. Variabel beban kerja</p> <p>2. Metode kualitatif</p>	<p>1.Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja</p> <p>2.Objek penelitian</p> <p>3.Waktu penelitian</p> <p>4.jumlah populasi dan sample yang diteliti</p> <p>5.Tahun peneliti</p>

3	Rahmisyari,wiwin I, husin,musafir	<p>-Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja</p> <p>-Jurnal : innovation research and knowledge</p> <p>-Volume : 01</p> <p>-Nomor : 05</p> <p>-Tahun :2021</p>	<p>-Variabel yang diteliti :beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja</p> <p>-Alat analisis : analisis jalur</p> <p>Hasil penelitian :menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai</p>	<p>1. Variabel beban kerja</p> <p>2. Variabel konflik kerja</p> <p>3.Variabel semangat kerja</p> <p>4. Metode kualitatif</p>	<p>1.Analiaia jajar</p> <p>2. Objek peneliti</p> <p>3. Waktu peneliti</p> <p>4. Tahun peneliti</p>
4	Fajar Suseno, Sukisno Selamat Riadi, Robiansyah	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>-Variabel yang diteliti :beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>-Alat analisis :skala likert</p> <p>-Hasil penelitian :Menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1.Variabel beban kerja</p> <p>2.Variabel konflik kerja</p> <p>3.Metode kuantitatif</p>	<p>1.Variabel Kinerja Karyawan</p> <p>2.Tahun Penelitian</p> <p>3.Objek penelitian</p> <p>4.Waktu penelitian</p>
5	Lydia amalia	<p>-Pengaruh Beban</p>	<p>-Variabel yang diteliti :</p>	<p>1. Variabel beban kerja</p>	<p>1.Objek peneliti</p>

	pradita	<p>Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja</p> <p>-Tahun : 2018</p>	<p>beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja.</p> <p>-Alat analisis : regresi linier berganda</p> <p>-Hasil peneliti :beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, begitu juga dengan beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja</p>	<p>2. konflik kerja</p> <p>3.semangat kerja</p>	<p>2.Waktu peneliti</p> <p>3.Tahun penelitian</p>
6	Imelia Delvi	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru</p>	<p>-Variabel yang diteliti :Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>-Alat Analisis :regresi linier berganda</p> <p>-Hasil peneliti:</p> <p>1.kepuasan kerja</p>	<p>1. Variabel X1: Beban kerja</p>	<p>1. Variabel kepuasan kerja</p> <p>2.Variabel kinerja karyawan</p> <p>3.Objek penelitian</p> <p>4. Waktu Penelitian</p> <p>5. Tahun penelitian</p>

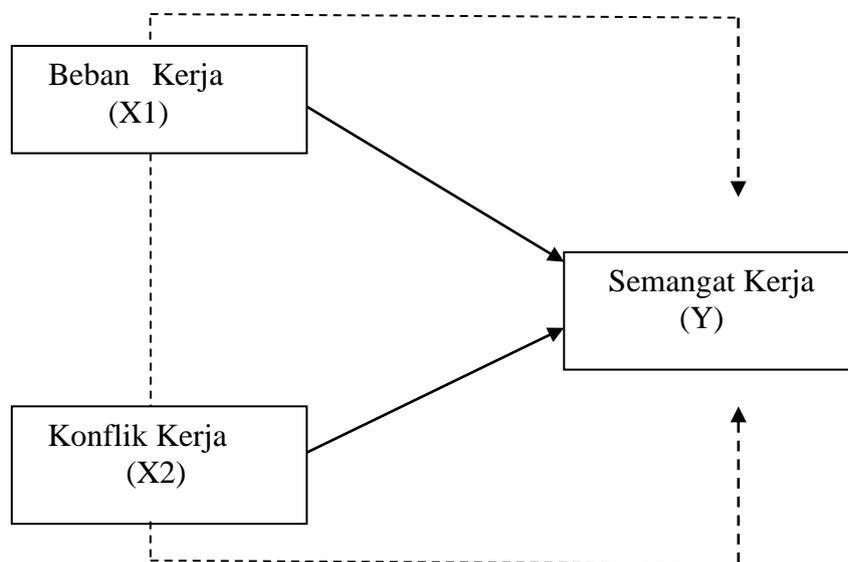
			<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan $t_{hitung} 5,573 > t_{tabel} 2.001$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada $\alpha=0,05$.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan $t_{hitung} 4,056 > t_{tabel} 2.001$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada $\alpha=0,05$.</p> <p>2. Secara simultan (bersama-sama) variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan $F_{hitung} 39,505 > F_{tabel} 3,15$,</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Maka hipotesis diterima.</p> <p>4. Nilai R sebesar 0.572 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terdapat variabel dependen, Sedangkan nilai R square 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>		
7	Ni wayan wahyuliani, I made adi suwandana	-Pengaruh insentif jasa, kepemimpinan dan beban kerja terhadap semangat	-Variabel yang diteliti: intensif jasa pelayanan, kepemimpinan dan beban kerja	1. Variabel beban kerja 2. Semangat kerja	1. Variabel intensif jasa pelayanan 2. Variabel kepemimpinan

		<p>kerja karyawan di RSUD sanjiwani ganyar</p> <p>-Jurnal: Manajemen dan bisnis equilibrium</p> <p>-Volume: 05</p> <p>-Nomor: 02</p> <p>-Tahun: 2019</p>	<p>terhadap semangat kerja karyawan</p> <p>-Alat analisis: Penyebaran koersioner yang berjumlah 51 responden,menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p>-Hasil penelitian: Intensif jasa pelayanan,kepemimpinan,dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.</p>		
--	--	--	--	--	--

2.4. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang mempengaruhi yaitu Beban Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) dan variabel yang dipengaruhi yaitu Semangat Kerja (Y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi, berdasarkan hal tersebut, maka penelitian membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Pengaruh secara parsial
-> Pengaruh secara simultan

2.5. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, (Sugiyono, 2016:63).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang baik secara parsial maupun simultan.