

## SPIRIT KERJA KARYAWAN MASA PANDEMI COVID 19

Onsardi<sup>1</sup>, Lia Putri Elyanti<sup>2</sup>, Ratnawili<sup>3</sup>, Silvi Juwita<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Bengkulu<sup>1,2,3</sup>, Universitas Negeri Padang<sup>4</sup>  
onsardi@umb.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *workload*, *work discipline* dan *work motivation* terhadap *work spirit* Lapas Curup, Provinsi Bengkulu. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Penjara Curup, yang berjumlah 93 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik *saturated sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dengan membagikan kuesioner. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan, pvalue *workload* sebesar  $0,043 < \alpha$  adalah 0,05; b) *work discipline* memiliki pvalue sebesar  $0,001 < \alpha$  0,05; c) *work motivation* dari hasil analisis memiliki pvalue sebesar  $0,000 < \alpha$  0,050. Simpulan, variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Lapas Curup.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze workload, work discipline and work motivation on the work spirit of Curup Prison, Bengkulu Province. This research method is quantitative. The objects in this study were Curup Prison employees, totaling 93 people. The sampling technique in this study is the saturated sampling technique. Data collection techniques using observation by distributing questionnaires. There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that the workload pvalue was  $0.043 < \alpha$  was 0.05; b) work discipline has a pvalue of  $0.001 < \alpha$  0.05; c) work motivation from the results of the analysis has a pvalue of  $0.000 < \alpha$  0.050. In conclusion, the workload variable has a negative and significant effect on morale. Work discipline and work motivation have a positive and significant impact on morale. Simultaneously workload, work discipline, and work motivation have a significant effect on the morale of Curup Lapas employees.*

**Keywords:** Workload, Discipline, Motivation, Morale

### PENDAHULUAAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah, industri, pendidikan, dan sebagainya. Jika sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal. Dengan kata

lain, manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja dikatakan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki moral yang tinggi, di sisi lain, jika karyawan tidak bersemangat dalam pekerjaannya dan malas maka dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki semangat kerja.

Semangat kerja karyawan terkadang dianggap tidak signifikan oleh manajer, namun semangat kerja karyawan sangat penting bagi setiap karyawan, karena jika setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, setiap karyawan akan memberikan yang terbaik, sesuai tugas yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja karyawan semakin baik dan bagus, serta tugas tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan baik dengan hasil yang memuaskan. Untuk melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan membutuhkan semangat yang tinggi.

Karyawan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) sebagai pegawai yang membina narapidana yang bertujuan untuk membentuk warga negara untuk menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, mengoreksi diri dan tidak mengulangi kejahatan sehingga dapat diterima kembali di masyarakat, dan dapat berperan aktif dalam pembangunan, hidup sebagai warga masyarakat yang baik dan bermartabat.

Karyawan Lapas yang memberikan perlindungan, dan layanan kepada narapidana perlu memiliki lebih banyak tanggung jawab untuk membina narapidana. Beban kerja sebagai pegawai lapas juga perlu diperhatikan dalam menjalankan tugas organisasi dan meningkatkan semangat kerja. Menurut Inegbedion et al., (2020), beban kerja adalah kondisi kerja dengan deskripsi tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang karyawan berbeda satu sama lain dan sangat tergantung pada tingkat keterampilan, kesegaran fisik, usia dan ukuran tubuh pekerja yang bersangkutan. Beban kerja adalah serangkaian atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau petugas dalam jangka waktu tertentu. Andrade (2021) menjelaskan indikator beban kerja karyawan berikut ini:

*Working time, which is given sometimes becomes a problem of employees in carrying out tasks and therefore employees here are charged with the presence of psychic or health problems. The amount of work, the amount of work is too much can also make employees feel prolonged stress. Internal body factors, factors that originate within the body of the worker or employee itself from external workload reactions. A*

*body reaction is called a strain or tension. The light weight can be assessed both objectively and subjectively. External factors of the body, burdens that come from outside the body of workers.*

Disiplin kerja karyawan lapas juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan lapas. Petugas Lapas yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meski tanpa diawasi oleh atasan. Begitu juga dengan petugas lapas yang memiliki disiplin untuk mematuhi aturan di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa rasa paksaan. Pada akhirnya, petugas lapas yang memiliki disiplin tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Prasetyo et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan aturan, prosedur kerja, dan sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk taat dan taat norma-norma yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2018) memberikan definisi disiplin kerja yang baik adalah kesadaran atau ketersediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi semangat karyawan. Motivasi memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan petugas lapas. Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan lapas yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi juga. Untuk itu, motivasi karyawan lapas perlu dimunculkan agar karyawan lapas dapat menghasilkan kinerja terbaik. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Seperti yang diungkapkan Wursanto (2010), motivasi adalah dorongan yang ada pada manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau melakukan sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan keamanan, hubungan interpersonal dan peluang untuk bekerja. Indikator motivasi menurut Hasibuan (2011), *“physical needs, indicated by: salary, transport money, housing facilities, and so on. The need for safety and security is characterized by the existence of labor protection facilities, such as labor protection, endowment insurance, health insurance, accident insurance and labor protection equipment. Demonstrate social*

*needs through interactions with others, including the need to fit in with the group and the need to love and be loved”.*

Penghargaan diperlukan untuk menunjukkan pengakuan dan apresiasi atas keterampilan individu, yaitu rasa hormat dan penghargaan atas kinerja kerja mereka dari karyawan dan manajer lain. Kebutuhan akan realisasi diri, yang ditujukan untuk sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, Di dalamnya karyawan akan menyumbangkan kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Untuk memenuhi permintaan ini, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan dan kursus penyegaran. Motivasi yang terjadi pada karyawan Curup Prison adalah kurangnya semangat pegawai lapas untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya karyawan lapas yang pasif untuk bekerja, kurangnya pemahaman penuh tentang apa yang harus dilakukan, dan melaksanakan tugas setelah suatu perintah. Hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan lapas yang terlihat dari seringnya keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

*Spirit of work* yang dimiliki karyawan Lapas Curup menurun drastis, hal ini dikarenakan situasi saat ini tidak stabil akibat pandemi Covid-19. Oleh karena itu, karyawan penjara di Curup lebih memperhatikan kesehatan dan keluarga mereka. Jika dibandingkan dengan pekerjaan mereka yang seharusnya mereka lakukan setiap hari. Covid 19 memang sangat mengkhawatirkan. Karyawan penjara curup selalu menghindari keluarga narapidana setiap hari. Mereka juga sesama teman kerja yang juga saling curiga karena banyak dari mereka yang terdampak Covid 19.

Perasaan takut dan cemas ini membuat moral mereka berkurang, sementara beban kerja mereka sangat berat, mereka harus tetap memberikan pelayanan yang sangat baik kepada narapidana, tetapi tidak mungkin bagi mereka untuk melakukannya karena kondisi yang sangat tegang. Disiplin kerja mereka juga berkurang karena takut datang bekerja ke penjara tempat mereka bekerja. Para karyawan sangat takut berhubungan dengan orang lain, dalam hal setiap hari keluarga narapidana itu sendiri masih berkunjung, untuk melihat kerabat mereka di penjara dan juga mengantarkan makanan. Motivasi kerja karyawan juga menurun, karena merasa takut dan cemas dalam melakukan pekerjaan sebagai karyawan lapas, sehingga banyak karyawan yang berdiam diri tanpa melakukan hal yang penting di masa pandemi covid-19. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk menganalisis *workload*, *work discipline* dan *work motivation* terhadap *work spirit* Lapas Curup, Provinsi Bengkulu.

## KAJIAN TEORI

### *Spirit kerja*

Setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan moral karyawan agar dapat ditingkatkan. Untuk itu, pemimpin perlu mencari cara dan solusi untuk meningkatkan moral karyawan. Itu penting, karena semangat kerja mencerminkan kenikmatan yang mendalam dari pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Menurut Denyer & Pilbeam (2013), *“the word morale was first used in military circles to denote the moral state of the army, but now has a broader meaning and can be formulated as a common attitude of workers towards each other, towards superiors, towards management, or work”*. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan seseorang dan Lakukan pekerjaan Anda dengan serius dan disiplin untuk kinerja pekerjaan yang maksimal.

Santosa (2017), menunjukkan bahwa *Spirit of work* kerja dapat diartikan sebagai kondisi mental atau perilaku masing-masing pekerja dan kelompok yang membangkitkan kegembiraan mendalam dalam tenaga kerja untuk secara aktif dan konsisten mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Pattnaik & Jena, (2020) berarti bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa semangat kerja adalah semangat kerja adalah semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan, dengan indikator kehadiran, disiplin, ketepatan waktu, target kerja, semangat kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

### *Workload*

Anasi (2020), beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh pekerja yang harus diselesaikan tepat waktu tentunya dengan menggunakan keahlian dan potensinya. Beban kerja mencakup beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Li et al., (2020) beban kerja adalah proses untuk menentukan jumlah jam kerja oleh orang yang digunakan, atau diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa banyak

sumber daya manusia dan berapa banyak tanggung jawab, atau beban kerja yang dilimpahkan oleh seorang petugas.

Langton (2016), menyatakan beban kerja negatif dan positif adalah masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai proses di mana individu mengatur dan menafsirkan kesan sensorik untuk memahami lingkungan mereka. Persepsi beban kerja terkait dengan faktor peran dan atribut pekerjaan. Ini karena bagaimana persepsi beban kerja terkait erat dengan pekerjaan, apakah penilaian beban kerja individu dari serangkaian persyaratan untuk tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu secara efektif mempengaruhi pekerjaannya secara positif atau negatif.

Patil et al., (2018), menjelaskan indikator beban kerja berikut: Waktu kerja, waktu kerja yang diberikan kepada karyawan tidak boleh berlebihan, waktu kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi kesehatan karyawan. Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak mengalami. Tugas yang diberikan, tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar karyawan merasa bersemangat dalam bekerja. Tekanan kerja, tekanan kerja akan membuat karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja.

### ***Work Discipline***

Setiap perusahaan memiliki aturan yang harus diikuti oleh karyawannya. Aturan yang diterapkan oleh perusahaan yang harus dipatuhi oleh karyawan, terutama aturan tentang disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang benar-benar diciptakan dari dirinya sendiri untuk diimplementasikan. Serenko & Bontis, (2013), "*discipline is the employee's respect or mental attitude towards the rules made and applied to the company*". Sutrisno et al., (2021) Mengatakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan seseorang yang mengikuti dan mematuhi norma-norma tertulis dan tidak tertulis yang ada dalam suatu organisasi sesuai dengan aturan yang ada, prosedur kerja, dan sikap sukarela dan sukarela seseorang. Choudhary et al., (2019), "*discipline is a tool used by managers to change behavior and increase awareness and willingness to comply with all applicable company rules and social norms*".

Sutrisno et al., (2021) dijelaskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: Mematuhi aturan waktu: Menurut peraturan agensi saat ini, itu dinilai dari waktu masuk, kembali dan istirahat tepat waktu. Patuhi aturan agensi: Aturan Dasar Berpakaian dan Perilaku di Tempat Kerja. Patuhi aturan perilaku di tempat kerja: Ditunjukkan melalui gaya kerja yang sesuai dengan posisi, tugas dan tanggung jawab, dan hubungan dengan unit kerja lain. Patuhi aturan lain di agensi: Aturan tentang apa yang diizinkan dan dilarang untuk karyawan agensi.

### **Work Motivation**

Hasibuan, (2018) Motivasi adalah untuk memberikan dorongan yang menciptakan antusiasme pada orang-orang untuk pekerjaan mereka, memungkinkan mereka untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan untuk menunjukkan integritas dalam semua upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kunci untuk memotivasi seseorang untuk bekerja. Green (2021), secara teori, motivasi muncul karena manusia memiliki kategori dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosialitas, ego, dan aktualisasi diri. Kebutuhan ini membentuk hierarki, dan ketika kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi, semua orang mengambil tindakan. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dll. Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seperti Kebutuhan keamanan. Kebutuhan sosial termasuk memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan diri meliputi kebutuhan yang berkaitan dengan harga diri dan reputasi.

Langton (2016), mengungkapkan *“define motivation as a process that explains a person's strength, direction, and perseverance to achieve a goal. The three main elements in the definition are strength, direction and endurance. The intensity depends on how hard a person is trying. When it comes to motivation, this is the element that gets the most attention. However, high intensity is unlikely to lead to satisfactory job performance unless the effort is directed in a direction that benefits the organization”*.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat menjadi kepuasan dari kebutuhan yang ingin dipenuhi dan dorongan eksternal dapat menjadi

tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. *So it can be said that the purpose of providing motivational factors to employees is to increase worker morale and as an effort to improve employee performance.*

Mangkunegara (2018), menjelaskan indikator motivasi adalah *hard work*, pencapaian prestasi kerja keras sebagai bentuk munculnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan. Orientasi masa depan, berdasarkan wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diterapkan dalam pekerjaan. *The high level of ideals*, tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan pada besarnya self-drive untuk mencapai maksimum dengan kemampuan yang dimiliki. *The orientation of the task and the seriousness of the task*, orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan pada pemahaman tentang makna pekerjaan yang dilakukan sebaik mungkin dengan tingkat kejeniusan maksimum. *The effort to move forward*, upaya untuk maju didasarkan pada pandangan motivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan itu. *Perseverance works*, ketekunan untuk bekerja berdasarkan sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki kebosanan untuk selalu bekerja dengan baik. *Relationships with coworkers*, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong munculnya motivasi karyawan di tempat kerja. Motivasi akan muncul dengan sendirinya di mana semakin baik hubungan itu diberikan. *Utilization of time*, pemanfaatan waktu yang digunakan merupakan bentuk motivasi tinggi karyawan dalam bekerja.

### **Dampak workload terhadap work spirit**

Beban kerja adalah grup atau serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit atau fungsi organisasi dalam periode waktu tertentu. Alifah et al., (2020) menjelaskan bahwa pekerjaan karyawan bersifat mental dan fisik, sehingga masing-masing memiliki tingkat loading yang berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunning & Elliott (2019) menyatakan bahwa dengan beban kerja yang tepat yang diberikan kepada setiap individu akan memiliki pengaruh yang signifikan dan akan cenderung mampu meningkatkan moral individu karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi spirit kerja.



### **Dampak *Work Discipline* terhadap *Work Spirit***

Disiplin harus dilakukan secara pribadi, disiplin harus konstruktif, disiplin untuk kesalahan panjang, keadilan dalam disiplin diperlukan pemimpin tidak boleh memberikan disiplin ketika bawahan tidak ada, setelah disiplin sikap pemimpin harus masuk akal lagi. Spirit kerja adalah masalah yang sangat penting dalam setiap upaya bekerja sama kelompok orang dalam mencapai tujuan. Intinya, semangat kerja bersifat subjektif dalam arti tergantung pada perasaan seseorang yang terkait dengan pekerjaannya.

Mayangsari & Adiwati (2021), mengenai pemahaman dari disiplin ke semangat kerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mengarah pada hasil kerja yang lebih baik dan lebih memuaskan, dan disiplin itu sendiri erat kaitannya dengan semangat kerja. Oleh karena itu, jika seorang karyawan sudah memiliki dasar disiplin yang kuat secara tidak langsung karyawan tersebut sudah memiliki moral yang tinggi dan jika karyawan tersebut tidak memiliki disiplin yang kuat secara otomatis karyawan tersebut tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pengaruh disiplin kerja terhadap spirit karyawan sebelumnya telah diteliti oleh Delgado et al., (2021), hasil penelitian ini menjelaskan disiplin kerja yang secara positif mempengaruhi semangat kerja. dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja.

### **Dampak *Work Motivation* terhadap *Work Spirit***

Motivasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan spirit karyawan. Eroğlu & Kiray, (2020) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi memiliki efek positif pada spirit kerja karyawan (Dharmayanti et al., 2021). Jika motivasinya baik maka moral kerja akan meningkat, serta jika motivasinya tidak baik maka moral kerja akan menurun (Yani, 2021). Suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya harus memperhatikan tingkat spirit kerja. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari Adnyani & Surya, (2019) yang menyatakan bahwa spirit kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi para pekerja di tempat kerja. Beberapa hasil penelitian juga menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat berdampak pada peningkatan spirit kerja karyawan (Putra & Suwandana, 2019).

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi tempat penelitian adalah Lapas Curup Provinsi Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Penjara Curup yang berjumlah 93 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Kuesioner disusun menggunakan skala likert, dengan alat-alat sebagai berikut: Strongly Agree (SS), Agree (S) Hesitate (RR), Disagree (TS) dan Strongly Disagree (STS). Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil semua pertanyaan pada kuesioner yang valid dan terpercaya. Pengujian validitas instrument menggunakan *pearson product moment correlation* dan reliability menggunakan *cronbach alpha*.

Variabel penelitian ini adalah: *work spirit* (Y) adalah sikap seorang pegawai lapas Curup dalam melaksanakan pekerjaan. *workload* (X1) adalah tugas yang diberikan kepada karyawan penjara curup untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. *Work discipline* (X2) adalah kepatuhan pegawai lapas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. *Work motivation* (X3) adalah dorongan baik dari dalam maupun dari luar karyawan dalam melakukan pekerjaan. Data dari penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis multivariat yaitu regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heterocadasticity. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, dengan bantuan SPSS.

## HASIL PENELITIAN

### *Work spririt*

Dari hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui *work spirit* Lapas Curup Provinsi Bengkulu mengalami penurunan. Hal ini disebabkan tingginya kecemasan karyawan di masa pandemi Covid 19. Selama covid 19, keluarga narapidana terus mengunjungi penjara untuk mengunjungi atau mengantarkan makanan kepada kerabat mereka yang sedang menjalani hukuman. Hal ini membuat karyawan lapas merasa cemas dan waspada terhadap penularan wabah covid 19. Covid-19 telah menghancurkan tatanan kehidupan dunia, termasuk Indonesia, begitu pula spirit kerja karyawan di penjara Curup di Provinsi Bengkulu. Dari hasil kuesioner penelitian,

variabel spirit kerja mendapat skor 2,03. Pada skala 1 – 5. Dengan kategori sprit kerja menurun.

### ***Workload***

Hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja karyawan di Lapas Curup sangat berat. Dengan nilai tertinggi 3,94 pada skala 1 - 5. Dengan keinginan setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, tentunya hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat yang berat dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan nilai terendah diperkirakan 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat stres yang cukup tinggi, karena sedang melakukan pekerjaan selama masa Covid 19.

### ***Work Discipline***

Hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja karyawan Lapas Curup sudah baik. Dengan skor tertinggi pada pernyataan (saya bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab saya) diperkirakan 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masih masing-masing sehingga hal ini sangat baik bagi pihak lapas dan karyawan itu sendiri. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (saya selalu berhati-hati dalam bekerja) diperkirakan 3,49. Hal ini menandakan bahwa karyawan tetap bekerja dengan disiplin bahkan selama masa Covid 19 yang mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan.

### ***Work Motivation***

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja di Penjara Curup cukup baik. Dengan skor tertinggi 3,93. Nilai terendah adalah 3, 49 pada skala 1 - 5. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para pegawai Lapas Curup di Provinsi Bengkulu selama pandemi Covid-19 masih memiliki motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada warga lapas yang membutuhkan.

### ***Multiple Regression Analysis***

Pengujian untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu *workload* kerja, *work discipline* kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen semangat kerja karyawan Lapas Curup, menggunakan regresi linier berganda dengan hasil seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

**Table 1.**  
**Multiple Linear Regression Analysis Results**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.182	.682	
	Workload	-.124	.043	-.112
	Work Discipline	.119	.035	.319
	Work Motivation	.188	.031	.589

Dari tabel di atas, persamaan regresi berikut dapat dirumuskan:

$$Y = 1.182 - 0.124 (X_1) + 0.119 (X_2) + 0.188 (X_3).$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1.182 dapat diartikan bahwa jika variabel *workload*, *discipline* dan *work motivation* sama dengan nol, maka variabel moral tersebut memiliki nilai 1.182. *Workload variable regression coefficient of* -0.124 dapat diartikan bahwa jika koeficient dari variabel *workload* terjadi peningkatan satu unit, maka nilai *work spirit* karyawan Lapas curup akan menurun, dengan asumsi bahwa koefisien variabel *work discipline* dan variabel *work motivation* dianggap tetap.

Koefisien regresi variabel *work discipline* 0,119 dapat diberikan makna bahwa jika koefisien *work discipline* meningkat satu unit, maka nilai *work spirit* akan meningkat, dengan asumsi *workload* dan *work motivation* dianggap tetap. Koefisien regresi *work motivation* 0,188 dapat dijelaskan artinya jika nilai variabel *work motivation* meningkat satu unit, maka *work spirit* Lapas Curup akan meningkat sebesar 0,188 kali lipat, dengan asumsi bahwa variabel *workload* dan *work discipline* tetap.

### ***Coefficient of Determination***

Untuk menentukan besarnya pengaruh kontribusi variabel independen pada variabel dependen, analisis digunakan *Coefficient of Determination*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 2.**  
**Coefficient Of Determination**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin-Watson
1	.946 <sup>a</sup>	.894	.891	.71977	2.108

Dari hasil analisis terminasi pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R Square (d disesuaikan) memperoleh nilai sebesar 0,894. Nilai ini dapat diartikan bahwa variabel dependen *workload*, *work discipline* dan *work motivation* berpengaruh terhadap variabel independen *work spirit* Lapas Curup dengan nilai koefisien sebesar 0,894. Artinya besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 89,4%. Sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

### ***Hypothesis testing***

#### ***Hypothesis testing with t test***

Pengujian dengan uji t dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dari hasil analisis diketahui bahwa pvalue *workload* sebesar  $0,043 < \alpha$  adalah 0,05, kemudian hopthesis kerja ( $H_a$ ) dinyatakan diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) dinyatakan ditolak. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *workload* pada *work spirit* Lapas Curup.

*Work discipline* memiliki pvalue sebesar  $0,001 < \alpha$  0,05, artinya  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa *work discipline* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work spirit* Lapas curup. *Work motivation* dari hasil analisis memiliki pvalue sebesar  $0,000 < \alpha$  0,050.  $H_a$  menerima  $H_o$  ditolak. Penjelasannya, variabel *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap variabel *work spirit* Lapas Curup di Provinsi Bengkulu.

### Simultaneous Hypothesis Testing

Pengujian hipotesis menggunakan analisis uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis terlihat pada tabel di bawah ini:

**Table 3.**  
**F Test Results**

Anova <sup>b</sup>						
	Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.472	3	130.157	251.233	.000 <sup>a</sup>
	Residual	46.109	89	.518		
	Total	436.581	92			

Pengujian hipotesis secara bersamaan memperoleh hasil analisis dengan pvalue  $0,000 < 0,050$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_a$  menerima  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *workload*, *work discipline* dan *work motivation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work spirit* Lapas Curup di Provinsi Bengkulu.

## PEMBAHASAN

### Dampak *Workload* terhadap *Work Spirit*

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan terhadap karyawan Lapas Curup melalui penyaluran kuesioner kepada 93 responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel *workload* terhadap *work spirit* Lapas Curup. Hasil penelitian ini menunjukkan *workload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work spirit* Lapas. *workload* yang merupakan tugas yang diberikan oleh pekerja yang harus diselesaikan tepat waktu tentunya menggunakan skill dan potensinya. *Workload* tersebut termasuk beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Artinya, jika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas yang seharusnya, hal ini tentu akan mampu mengurangi moral karyawan, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryandi & Onsardi (2020), yang menjelaskan bahwa *workload* memiliki efek signifikan pada *work spirit*, semakin berat beban kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin buruk *work spirit*.

### **Dampak *Work Discipline* terhadap *Work Spirit***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work discipline* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work spirit* Lapas Curup. Artinya, jika disiplinnya baik, spirit kerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika *work discipline* itu jelek maka *work spirit* juga akan menurun dan akan merugikan organisasi. *Work discipline* yang tinggi mengarah pada hasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana disiplin itu sendiri sangat erat kaitannya dengan spirit kerja itu sendiri. Oleh karena itu, jika seorang karyawan sudah memiliki dasar disiplin yang kuat, secara tidak langsung karyawan tersebut sudah memiliki semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya. Disiplin adalah rasa hormat atau sikap mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan". Disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk memiliki keinginan untuk disiplin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muharmansyah & Sukendro (2020), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap moral karyawan. Disiplin yang baik adalah mematuhi semua aturan lembaga baik secara tertulis maupun bukan dengan rasa tidak berpengalaman dengan tujuan meningkatkan kinerja.

### **Dampak *Work Motivation* terhadap *Work Spirit***

*Work Motivation* berpengaruh signifikan terhadap spirit kerja karyawan Lapas. Semangat kerja yang tinggi dapat muncul dari motivasi yang baik dari seorang karyawan itu sendiri. Dimana motivasi berhubungan langsung pada seorang karyawan yang dapat meningkatkan spirit kerja. Semakin baik motivasi kerja seorang karyawan, semakin besar moralnya akan meningkat.

Hasil penelitian ini telah membuktikan hal tersebut, dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap spirit kerja karyawan Lapas Curup di Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya sebagaimana dinyatakan oleh Nur et al., (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mampu mempengaruhi spirit kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang baik berdampak pada moral karyawan. Implikasinya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan tempat karyawan bekerja.

## SIMPULAN

Spirit kerja karyawan Lapas di Curup, Provinsi Bengkulu, menurun selama pandemi Covid-19. Hal ini dipengaruhi oleh faktor *workload*, *work discipline* dan *work motivation*. Di satu sisi, karyawan diberikan beban yang cukup berat dan harus disiplin kerja yang tinggi, mereka harus selalu bekerja di kantor karena berhubungan dengan narapidana yang membutuhkan layanan di sisi lain mereka sangat khawatir dengan keselamatan dan kesehatan mereka. Motivasi kerja karyawan cukup tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dari hasil penelitian terbukti bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap spirit kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Lapas di Curup, Provinsi Bengkulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. P. A. N., & Surya, I. B. K. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja di Bumdes Uduka Dawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6059-6078. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I10.P10>
- Alifah, Y. F., Lamidi, L., & Sunarso, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(1), 62-73. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i1.4369>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory And Communication*, 69(6-7). <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Andrade, C. (2021). Professional Work Load and Work-To-School Conflict in Working-Students: The Mediating Role of Psychological Detachment from Work. *Psychology, Society and Education*, 10(2), 215-224. <https://doi.org/10.25115/psye.V10i2.1777>
- Aryandi, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Café Wareg Bengkulu. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 1(8), 1-21. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/12/12>
- Choudhary, N., Naqshbandi, M. M., Philip, P. J., & Kumar, R. (2019). Factors Affecting Employee Performance Of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 36(8).



- Delgado, A. C., Maldonado-Soto, A. R., Kanel, V. T., Tan, K. R., Paul, A., Cuervo, A. M. H., ..& Doetsch, F. (2021). Release of Stem Cells From Quiescence Reveals Gliogenic Domains in the Adult Mouse Brain. *Science*, 372(6547), 1205-1209. <https://doi.org/10.1126/science.abg8467>
- Denyer, D., & Pilbeam, C. (2013). *Doing a Literature Review in Business and Management*. [https://www.ifm.eng.cam.ac.uk/uploads/Research/RCDP/Resources/Working\\_with\\_literature\\_for\\_Cambridge.pdf](https://www.ifm.eng.cam.ac.uk/uploads/Research/RCDP/Resources/Working_with_literature_for_Cambridge.pdf)
- Dharmayanti, T. I., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 248-264. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1173>
- Dunning, G., & Elliott, T. (2019). *Counting the Cost: the Personal Impact of Headship*. <https://www.emerald.com/insight/publication/doi/10.1108/9781789739039>
- Eroğlu, U., & Kiray, İ. (2020). A Field Study of The Effect of Motivation Factors on Performance of the Salesperson. *Contemporary Issues in Business Economics and Finance*, 135-150. <https://doi.org/10.1108/S1569-375920200000104009>
- Green, W. (2021). Reviews. *The Leading Edge*, 40(12). <https://doi.org/10.1190/Tle40120939.1>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations. *Heliyon*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2020.E03160>
- Langton, N., S. P. R. & T. A. J. (2016). *Chapter 3: Values, Attitudes And Diversity In The Workplace*. Canada: Pearson Education
- Li, H., Yin, Z., & Wang, Y. (2020). A Study on the Wear Behavior of Tin-Based Journal Bearing Under Different Working Conditions. *Industrial Lubrication And Tribology*, 72(3),359-368. <https://doi.org/10.1108/ilt-04-2019-0123>
- Mangkunegara., A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mayangsari, F., & Adiwati, M. R. (2021). The Effect of the Work Environment and Work Discipline on Employee Spirit at Kopkar Sampoerna. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(1), 60-67. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6481>
- Nur, F., Harrison, D., Deb, S., Burch V, R. F., & Strawderman, L. (2021). Identification of Interventions Tto Improve Employee Morale in Physically Demanding, Repetitive Motion Work Tasks: A Pilot Case Study. *Cogent Engineering*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/23311916.2021.1914287>
- Patil, P. J., Patil, M., & Joshi, K. (2018). Investigating the Effect of Helix Angle and Pressure Angle on Bending Stress in Helical Gear Under Dynamic State. *World Journal Of Engineering*, 15(4), 1-17. <https://doi.org/10.1108/wje-06-2017-0134>
- Pattnaik, L., & Jena, L. K. (2020). Mindfulness, Remote Engagement and Employee Morale: Conceptual Analysis to Address the “New Normal.” *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 1-18. <https://doi.org/10.1108/ijoa-06-2020-2267>
- Prasetyo, E. T., Muniroh, L., Halin, H., & Winarso, W. (2020). The Activities of Smes

- and the Role Indonesian Government During Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(2).
- Santosa, R. (2017). Kinerja Pelayanan Mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 8(2), 121-129. <https://jurnal-umsi.ac.id/index.php/administrasita/article/download/164/132/151>
- Serenko, A., & Bontis, N. (2013). Investigating the Current State and Impact of the Intellectual Capital Academic Discipline. *Journal of Intellectual Capital*, 14(4), 476-500. <https://doi.org/10.1108/jic-11-2012-0099>
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 6(2), 88-97. <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/JAB/article/view/320>
- 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](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v5i2.339)
- Yani, M. (2021). Effect Of Compensation, Environment and Leadership Style on Employee Spirit and Performance Through Motivation. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 7(1). <https://doi.org/10.21070/jbmp.v7i1.1337>
- Wursanto, W. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, (3<sup>rd</sup> ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia