

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI PADA INDUSTRI COLD STORAGE DI KOTA JUWANA)

Wahyu Ika Pramono¹, Rauly Sijabat², Bayu Kurniawan³

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas PGRI Semarang

wahyu33216@gmail.com, raulysijabat@upgris.ac.id, bayukurniawan3@gmail.com

Alamat : Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232

Korespondensi Penulis: wahyu33216@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Industri Cold Storage Di Kota Juwana. Penelitian ini menggunakan metode penelitian nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Populasi yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada Industri Cold Storage Di Kota Juwana dan sampel yang digunakan adalah 110 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian nonprobability sampling dengan metode purposive sampling (sampling jenuh). Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan program statistical package for the social sciences (SPSS). Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan. Variabel Komunikasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Variabel Beban Kerja, Komunikasi Kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Industri Cold Storage Di Kota Juwana.

Kata kunci : Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Workload, Work Communication, Work Environment, on Employee Morale in the Cold Storage Industry in Juwana City. This study used a nonprobability sampling research method with a purposive sampling method. The population used in this study were all employees working in the Cold Storage Industry in Juwana City and the sample used was 110 employees. This study uses a nonprobability sampling research method with a purposive sampling method (saturated sampling). Data analysis in this study used the technique of Multiple Linear Regression Analysis with the statistical package for the social sciences (SPSS) program. The results of the analysis and discussion show that the variables Workload, Work Communication, Work Environment, have a direct effect on Employee Morale. The Variable of Work Communication partially has no positive and significant effect on Employee Morale. Variables Workload, Work Communication, work environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Morale in the Cold Storage Industry in Juwana City.

Keywords: Workload, Work Communication, Work Environment, Work Moral

1. PENDAHULUAN

Kemajuan Zaman, yang merepresentasikan kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan, mengasumsikan bahwa setiap individu memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengikuti perubahan yang berkembang. Saat kita berkembang di berbagai bidang kehidupan, dan pada saat yang sama persaingan meningkat dengan cara yang berbeda, untuk melawan persaingan, setiap orang harus memiliki persaingan untuk dapat menunjukkan kekuatan atau keunggulannya (Adzania, 2016).

Dalam setiap bisnis, organisasi, atau instansi pemerintah, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dan berpengaruh dalam kelangsungan dan keberhasilan organisasi (Simanjuntak & Karneli 2021). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci reformasi ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dan berdaya saing dalam persaingan global (Fa'izah, et al 2017).

Indonesia merupakan salah satu negara maritim sehingga wilayah Indonesia sebagian besar adalah lautan yang kaya akan hasil lautnya, sebagian penduduk Indonesia banyak yang bermata pencaharian sebagai nelayan. Seiring berkembangnya zaman maka perkembangan teknologi di bidang industri juga mengalami kemajuan yang pesat, salah satunya adalah berkembangnya teknologi industri di bidang penyediaan ruangan / gudang yang berpendinginan atau yang sering disebut juga dengan Cold Storage Rahmat (2015).

Di Kota Juwana saat ini, semakin banyak Cold Storage yang dibuka di seluruh kota. Namun tidak semua Cold Storage di Kota Juwana banyak dikunjungi pelanggan. melainkan beberapa Cold Storage yang terlihat penuh pengunjung. Hanya Cold Storage di kota Juwana yang menjadi fokus penelitian ini. Dalam hal ini, peneliti melakukan pra-survei terhadap para pekerja Cold Storage di Kota Juwana untuk mengetahui apa yang menjadi fakta, fakta apa yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan terhadap cold storage dalam kondisi nyata, dan analisis memberikan pra-survei kepada karyawan Cold storage di kota juwana yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut;

Tabel 1. Hasil Pra-survei Semangat Kerja Karyawan pada Indusri Cold Storage di Kota Juwana

No	Pernyataan	Tidak Setuju	Persen (TS)	Setuju	Persen (S)
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan perhatian tanpa mengeluh	18 orang	60,0%	12 orang	40,0%
2	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan	10 orang	33,3%	20 orang	66,7%
3	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini saya jalani	10 orang	33,3 %	20 orang	66,7%
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian	18 orang	60,0 %	12 orang	40,0 %
5	Saya selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan saya	20 orang	66,7%	10 orang	33,3%
6	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja	20 orang	66,7%	10 orang	33,3%
7	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan	13 orang	43,3%	17 orang	56,7%
8	Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	16 orang	53,3%	14 orang	46,7%
9	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	17 orang	56,7%	13 orang	43,3%

Sumber : Pra-survei karyawan pada Industri Cold Storage di Kota Juwana 2023

Berdasarkan temuan pra-survei yang dilakukan peneliti pada 17 Maret 2023, dan melibatkan 30 karyawan yang bekerja di industri cold storage di Kota Juwana, hasil pra-survei menunjukkan adanya masalah penurunan semangat kerja karyawan. Pra-survei mengungkapkan bahwa isu-isu yang dianggap paling dirasakan oleh karyawan berada di nomor satu, dengan 60,0% responden tidak setuju dan 40,0% memilih setuju dengan pernyataan bahwa karyawan percaya mereka tidak melakukan pekerjaan mereka dengan antusias. Dalam pernyataan ke empat, 60,0% karyawan memutuskan untuk tidak setuju dan 40,0% memilih untuk setuju, menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka tidak melakukan tugasnya dengan penuh ketelitian. Pernyataan ke lima 66,7% karyawan memilih untuk tidak setuju dan 33,5% memilih untuk setuju yang menunjukkan bahwa para pekerja pada umumnya tidak puas dengan hasil akhir dari pekerjaan mereka. Pernyataan ke 6 66,7% Karyawan memilih Tidak Setuju dan 33,5% memilih setuju menunjukan Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja belum sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja. Pernyataan ke 8 53, 3% Karyawan memilih Tidak Setuju dan 46,7% Karyawan memilih setuju menunjukan bahwa Karyawan mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan

pekerjaan. Pernyataan 9 56,7% karyawan tidak setuju dan 43,7% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu antusias dengan pekerjaannya. Mengenai Pernyataan 2, 3, dan 7, beberapa karyawan setuju dengan pernyataan ini, sehingga risiko menghadapi masalah ini tidak terlalu tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Vanchapo (2020), beban kerja adalah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan dapat menyelesaikan tugas yang berbeda dan beradaptasi, itu tidak akan menjadi beban. Namun, tugas dan aktivitas ini menjadi beban ketika kinerja karyawan buruk. Selanjutnya, sependapat dengan Affandi (2018, hlm. 183), beban kerja merupakan sudut pandang yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan karena mempengaruhi efisiensi dan kepuasan pekerja dalam bekerja. Karena ketika beban kerja seimbang, produktivitas dapat dimaksimalkan atau bahkan ditingkatkan dari segi kualitas, kualitas produk, dan hasil nyata dari sumber daya yang digunakan. Untuk menghindari masalah beban kerja ini, analisis kerja biasanya dilakukan untuk menentukan apakah beban kerja berdampak negatif atau positif terhadap tingkat produktivitas dan kinerja sumber daya.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Rahmi et al. (2021) & Pradita (2018) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan. Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldini (2021) Beban Kerja berpengaruh tidak positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Selain beban kerja, diantara faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi kerja. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara satu individu dengan individu yang lain dengan tujuan pemahaman yang sama, Marwansyah (2010:13). Komunikasi tidak mungkin terjadi tanpa dukungan komponen komunikasi. Yaitu, adanya pengirim atau komunikator (sender), penerima atau komunikan (receiver), pesan yang dikirim dari komunikator ke komunikan (message), dan media yang digunakan untuk menyampaikannya. Pesan dan Umpan Balik (Feedback). Dari Penerima atau Komunikator Komunikasi dianggap baik atau efektif ketika komunikator dan komunikan memiliki kesamaan dalam pemahaman, sikap, dan bahasa (Seroja 2021). Melalui komunikasi terbuka, dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dan merasa terlibat dalam perusahaan. Hal Ini dapat meningkatkan Semangat Kerja karyawan dan membangun hubungan kerja yang positif.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Sugara, et al (2020) & Nurikhsan (2019) menyatakan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aswad, dkk (2016) Komunikasi Kerja dikaitkan dengan Semangat Kerja Karyawan terbukti tidak Positif Signifikan.

Selain beban kerja dan komunikasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2000). Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dan memberikan hasil kerja yang terbaik. Pegawai yang didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat akan lebih mampu melakukan aktivitasnya untuk mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti (2011).

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Yuliani, et al (2022) dan Sudibya & Sudharma (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardi (2021) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Melihat fenomena permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis masalah tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Industri Cold Storage di Kota Juwana)”. Berdasarkan konteks di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan pada industri cold storage di Kota Juwana belum optimal pada tahun 2023.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja memiliki dampak yang sangat besar pada semua karyawan. Dengan semangat dalam bekerja, biasanya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik serta menghasilkan produk yang berkualitas. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan lambat.

Menurut Hasibuan (2009), semangat kerja adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan tetap disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Tohardi (2002), alasan yang menjelaskan pentingnya semangat kerja bagi suatu organisasi/perusahaan adalah: Semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi ketidakhadiran dan ketidakmampuan karena malas. Pekerjaan yang ditugaskan akan selesai dalam waktu yang lebih singkat, Organisasi dan perusahaan mendapat manfaat dari sedikit berkurangnya keluhan ketika semangat kerja tinggi, Semangat Kerja yang besar membuat karyawan/pegawai merasa nyaman/puas dalam bekerja, Karyawan yang

memiliki semangat kerja yang tinggi sering bekerja dengan tekun dan teliti sesuai prosedur kerja yang ada.

Dikutip dari Alex S. Nitisemito (2010) beberapa indikator Semangat Kerja sebagai berikut : Naiknya produktivitas Pegawai, Tingkat Ketidakhadiran rendah, Perputaran tenaga kerja (Labor Turnover) yang rendah, Berkurangnya Kegelisahan.

2.2 Beban Kerja

Menurut Diana (2019), beban kerja dapat berupa kumpulan atau sejumlah latihan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa berupa tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan secara eksklusif atau berkelompok dalam satuan waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban Kerja memiliki tujuan sebagai berikut: Menentukan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia, Menyempurnakan tugas jabatan, Menyempurnakan struktur organisasi, Menentukan standar waktu tugas dan aktivitas. Empat indikator Beban Kerja, Menurut Putra (2012) sebagai berikut : Target yang ingin dicapai, Kondisi kerja, Penggunaan waktu, Standar tenaga kerja.

2.3 Komunikasi Kerja

Marwansyah (2010:13) menyatakan bahwa komunikasi adalah perpindahan pesan antar individu dengan tujuan memahaminya. Di sisi lain, sependapat dengan Muhammad (2009:45) merekomendasikan bahwa komunikasi adalah perpindahan pesan verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah perilaku. Komunikasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana dikemukakan oleh Arni Muhammad (2009:110) : Transparansi, Percaya pada Pesan Tertulis, Terlalu Banyak Pesan, waktu, Penyaringan.

Menurut Pace & Faules (2001), organisasi, baik formal maupun informal, biasanya melibatkan empat fungsi dalam proses komunikasinya : Fungsi informatif, Fungsi Regulatif, Fungsi Persuasif, Fungsi Integratif. Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:28) Indikator keterampilan komunikasi meliputi : Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*).

2.4 Lingkungan Kerja

Tempat di mana karyawan menjalankan tugas harian adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, tetapi lebih dari itu hubungan kerja antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan. Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan Kerja :”Terdapat beragam keterkaitan dengan berbagai kelompok pendukung organisasi guna mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan”.

Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni: Lingkungan Kerja Fisik & Lingkungan Kerja Non-Fisik. Berdasarkan penjelasan di atas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada teori dan pendapat ahli yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) Indikator Lingkungan Kerja Fisik berikut ini : Pencahayaan di Tempat Kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan, Penggunaan warna, Kelembapan udara, Fasilitas-fasilitas. Soetjipto dan Budi W. (2008) mendefinisikan indikator tempat kerja non fisik sebagai faktor lingkungan kerja yang tidak berhubungan dengan aspek fisik : Hubungan yang Harmonis, Kesempatan untuk Maju, Keamanan dalam pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah cara untuk mengumpulkan, memproses, menyederhanakan, dan menganalisis data untuk membantu kita memahami peristiwa secara umum (Saifuddin dan Sijabat 2022). Dalam penelitian ini menjelaskan Analisis Faktor – faktor Semangat Kerja Karyawan pada Industri Cold Storage di Kota Juwana.

3.1 Populasi & Sampel

Menurut Silaen (2018:87) Populasi ialah kelompok objek atau individu dengan karakteristik (sifat) tertentu yang akan diuji. populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di industri cold storage di Kota Juwana, yang berjumlah 110 orang. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh untuk pengambilan sampel. sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden yaitu sebanyak 110 orang karyawan yang bekerja di industri cold storage di kota Juwana.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 110 pekerja yang bekerja di industri cold storage di kota Juwana. Kuesioner tersebut akan disebarluaskan melalui Google Forms kepada calon responden yang bekerja di industri cold storage di Kota Juwana. Dalam penelitian ini, teknik pengukuran data yang diterapkan adalah menggunakan metode skala Likert dengan sejumlah pertanyaan. skala Likert berkisar dari sangat positif hingga negatif dan dapat berupa pernyataan.

3.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Social Science Statistical Package (SPSS) untuk analisis data. Menurut Jonathan (2006), SPSS adalah program aplikasi yang memungkinkan komputer digunakan untuk melakukan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini digunakan beberapa Uji dalam teknik analisis data, diantaranya :

3.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006), validitas merujuk pada kemampuan instrumen untuk mengukur secara akurat apa yang dimaksudkan. Tes ini berguna untuk menentukan apakah perangkat tersebut dapat bekerja dengan efektif. Kriteria dikatakan Valid : Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 0,5, dan sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017) uji reliabilitas adalah alat ukur yang dapat menentukan sejauh mana hasil pengukuran objek yang sama dengan dapat memberikan hasil yang sama. Reliabilitas diukur dengan menggunakan Alpha Cronbach $> 0,6$.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas adalah untuk menentukan apakah data populasi terdistribusi normal atau tidak. Normalitas data diuji dengan Kolmogorov Smirnov (K-S) terhadap nilai residual hasil persamaan regresi. Apabila nilai signifikansi $\geq 5\%$, maka terdapat asumsi bahwa data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa tujuan pengujian multikolonieritas adalah untuk memeriksa apakah model regresi telah menemukan hubungan antara variabel independen. Jika

angka toleransi jauh dari 1 (satu) atau nilai VIF mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa instrumen menunjukkan adanya multikolinearitas terhadap koefisien output.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah model regresi memiliki perbedaan variansi antara residual pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya. Uji-t digunakan untuk menguji hasil tes Glejser. Apabila nilai Sig lebih tinggi daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat ketaksamaan varian (heteroskedastisitas). Uji-t digunakan untuk menguji hasil tes Glejser. Apabila nilai Sig lebih tinggi daripada 0,05, maka dapat disimpulkan lolos Heteroskedastisitas.

3.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian regresi linier berganda dimanfaatkan untuk memahami sejauh mana dampak variabel independen pada variabel dependen. Dalam konteks ini, penelitian regresi dijalankan guna memahami pengaruh Beban kerja (X1), Komunikasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) pada semangat kerja karyawan (Y).

3.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2017) menyatakan bahwa Uji t adalah suatu metode pengujian yang mengukur sejauh mana pengaruh satu variabel Independen terhadap Variabel Dependen dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap stabil. Uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Jika nilai F hitung melebihi F tabel atau nilai probabilitas F-statistik kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh pada variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Penelitian ini menggunakan uji R² untuk mengetahui hubungan yang erat antara beban kerja (X1), komunikasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi yang rendah mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangatlah terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variabel terikat.

4. HASIL & PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK9	0,803	0,1562	BK9	0,000	0,05	Valid
	BK10	0,815		BK10	0,000		Valid
	BK11	0,788		BK11	0,000		Valid
	BK12	0,614		BK12	0,000		Valid
	BK13	0,740		BK13	0,000		Valid
	BK14	0,809		BK14	0,000		Valid
	BK15	0,775		BK15	0,000		Valid
	BK16	0,698		BK16	0,000		Valid
	BK17	0,789		BK17	0,000		Valid
Komunikasi Kerja (X2)	KK1	0,764	0,1562	KK1	0,000	0,05	Valid
	KK2	0,713		KK2	0,000		Valid
	KK3	0,760		KK3	0,000		Valid
	KK4	0,638		KK4	0,000		Valid
	KK5	0,721		KK5	0,000		Valid
	KK6	0,678		KK6	0,000		Valid
	KK7	0,740		KK7	0,000		Valid
	KK8	0,693		KK8	0,000		Valid
	KK9	0,806		KK9	0,000		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,706	0,1562	LK1	0,000	0,05	Valid
	LK2	0,861		LK2	0,000		Valid
	LK3	0,849		LK3	0,000		Valid
	LK4	0,791		LK4	0,000		Valid
Semangat Kerja (Y)	SK1	0,874	0,1562	SK1	0,000	0,05	Valid
	SK9	0,833		SK9	0,000		Valid
	SK10	0,661		SK10	0,000		Valid
	SK16	0,644		SK16	0,000		Valid

Sumber : Data Primer di olah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian Validitas pada tabel di atas menunjukkan. Nilai r_{hitung} pada masing – masing pernyataan dari semua Variabel mayoritas lebih besar daripada nilai r_{tabel} sebesar 0,1562. Sedangkan sebagian besar item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Semua elemen kuesioner penelitian dapat digunakan untuk menguji asumsi model lainya karena seluruh elemen kuesioner penelitian dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	9	0,910	Reliabel
2	Komunikasi Kerja (X2)	9	0,893	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	4	0,839	Reliabel
4	Semangat Kerja (Y)	4	0,810	Reliabel

Sumber : Data Primer yang di Olah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas diketahui bahwa dari hasil Uji Reliabilitas terlihat semua variabel yang berhubungan dengan Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja dapat dipercaya atau reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11743260
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,057
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer di Olah (2023)

Berdasarkan data diatas, diketahui nilai signifikansi pada tabel One-Sample Kolmogorov Smirnov Test senilai 0,200 atau lebih besar dari 0,05 (>0,05). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,902	,174		5,178	,000		
	BKR	,232	,033	,276	7,090	,000	,997	1,003
	KKR	,016	,021	,030	,747	,457	,918	1,089
	LKR	,548	,026	,854	21,064	,000	,917	1,090
a. Dependent Variable: SKR								

Sumber : Data Primer di Olah (2023)

Dengan cara memeriksa hasil pengujian dari bagian tolerance dan VIF, dapat untuk mengidentifikasi kriteria penilaian apakah ada Multikolinieritas atau tidak. Apabila nilai Tolerance lebih dari (>) 0,10 dan nilai VIF kurang dari (<) 10 maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas di dalam sebuah model regresi. Hasil Pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel bebas tidak ada yang memiliki nilai kurang dari < 0,10 dan

hasil nilai VIF juga tidak ada Variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari > 10. Kesimpulannya dari pengujian Multikolinieritas diatas bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,037	1,694		-,022	,983
	X1	-,005	,016	-,033	-,343	,732
	X2	,018	,014	,131	1,315	,191
	X3	,028	,028	,098	,982	,328

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer di Olah (2023)

Berdasarkan perolehan Uji Glejser di atas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada masing - masing indikator lebih besar dari 0,05 (>0,05). Sehingga model regresi dapat dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,965	,175		5,522	,000		
	BKR	,224	,033	,267	6,821	,000	,997	1,003
	KKR	,004	,021	,008	,206	,837	,918	1,089
	LKR	,550	,026	,862	21,090	,000	,917	1,090

a. Dependent Variable: SKR

Sumber : Data Primer di Olah (2023)

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.6 dapat dinyatakan adanya pengaruh antara X1, X2, X3 terhadap Y, sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap semangat Kerja

Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,821 > t tabel sebesar 1,658 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Beban Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y).

2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Variabel Semangat Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $0,206 < t$ tabel sebesar 1,658 dengan nilai signifikansi $0,837 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan dari Variabel Komunikasi Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $21,090 > t$ tabel sebesar 1,658 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,790	3	2,597	182,071	,000 ^b
	Residual	1,512	106	,014		
	Total	9,301	109			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data Primer yang di Olah (2023)

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa nilai F Hitung yaitu sebesar 182,071 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F tabel yaitu sebesar 2,30 dan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) artinya H_0 ditolak sedangkan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) , Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,837	,833	,119
a. Predictors: (Constant), LKR, BKR, KKR				
b. Dependent Variable: SKR				

Sumber : Data Primer di Olah (2023)

Dari hasil pengujian tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,833 yang berarti bahwa Variabel Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 83,3% terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 83,3\% = 16,7\%$) dipengaruhi oleh sebab – sebab diluar model penelitian.

4.2 PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Industri Cold Storage di Kota Juwana.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian Hipotesis Uji t Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $6,821 > t$ tabel sebesar 1,568 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari $< 0,05$ dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak, sedangkan H1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Industri Cold Storage di Kota Juwana.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rahmisyari & Husin (2021), Revina, et al (2023), Irfan, et al (2021) menunjukkan bahwa secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pemberian beban kerja yang efektif serta efisien, sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian Hipotesis Uji t Variabel Komunikasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $0,206 < t$ tabel sebesar 1,568 dengan nilai signifikan 0,837 lebih dari $> 0,05$ dapat dinyatakan bahwa H0 diterima, sedangkan H2 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Komunikasi Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Industri Cold Storage di Kota Juwana.

Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arni Muhammad (2009:110) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi Komunikasi Kerja yaitu : Keterbukaan, Kepercayaan, Pesan yang berlebihan, Ketepatan waktu (Timing), dan penyaringan pesan – pesan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian Hipotesis Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 21,090 > t tabel sebesar 1,568 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari < 0,05 dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak, sedangkan H3 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Industri Cold Storage di Kota Juwana.

Hal ini berarti bahwa kondisi pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan – kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, Fasilitas, Hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan yang dimiliki oleh Industri Cold Storage di Kota Juwana cukup bagus sehingga mampu meningkatkan Industri Cold Storage di Kota Juwana.

4. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Dalam Pengujian Hipotesis Uji F dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 182,071 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel yaitu sebesar 2,30 nilai signifikan F = 0,000 (lebih dari $\alpha = 0,05$) artinya H0 ditolak H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nabilla & Fu'ad (2022), Sazli, et al (2018), Sugara, et al (2020) Menunjukkan bahwa Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat Kerja Karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik Beban Kerja Karyawan dilihat dari penempatan seseorang sesuai dengan kemampuannya mengakibatkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan hal tersebut maka Semangat Kerja Karyawan akan semakin meningkat.
2. Komunikasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Komunikasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Industri Cold Storage di Kota

Juwana, Dengan demikian menjelaskan bahwa Komunikasi Kerja bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Industri Cold Storage di Kota Juwana.

3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Semakin baik Lingkungan Kerja Karyawan dilihat dari kondisi suasana kerja yang nyaman dan hubungan baik antar rekan kerja maka Semangat Kerja Karyawan akan meningkat.
4. Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin sesuai pemberian Beban Kerja pada Karyawan, semakin intens serta intern Komunikasi yang dilakukan, dan semakin kondusif Lingkungan Kerja secara bersama – sama maka akan meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Industri Cold Storage di Kota Juwana.

5.2 Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas, maka beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut ini :

1. Bagi Industri Cold Storage di Kota Juwana
 - a. Saran untuk perusahaan dalam mempertahankan Semangat Kerja Karyawannya, dengan cara menciptakan standar pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal, selanjutnya dengan pemberian pengetahuan mengenai cara berkomunikasi yang baik ketika berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja, dan memperhatikan pemberian sirkulasi udara pada perusahaan, dengan pemberian sirkulasi udara yang baik pada perusahaan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga dapat memberikan semangat kerja pada karyawan. Hal ini disebabkan karena Semangat Kerja Karyawan sangat penting dan diperlukan agar bisa mempertahankan perusahaan dalam jangka panjang.
2. Bagi Penelitian selanjutnya
 - a. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk bisa melakukan penambahan dan pengembangan metode penelitian data menggunakan metode penelitian Kualitatif seperti wawancara dan observasi secara mendalam.

b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- ADZANIA, ILZA AJRIN. 2016. “PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PRODUK SAMSUNG GALAXY YOUNG S 6310 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta).” 6310: 1–23.
- Affandi, Azhar dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Al-Fa'izah, Z, Y.C Rahayu, and N Hikmah. 2017. “Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember.” *Efektifitas Penyuluhan Gizi Pada Kelompok 1000 HPK Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Kesadaran Gizi* 3 (3): 69–70.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka.
- Aswad, Abdul, Mustafa Gani, Fitriana Abdul Kadir, Nur Jannah, Haswita Ganda, Kota Makassar, and Sulawesi Selatan. 2016. “Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan.” *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, no. XX: 41–48.
- Buulolo, Apenida, Samanoi Halowo Fau, and Jhon Firman Fau. 2021. “Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 6 (2): 61–72.
- Darmawan, F. 2020. “Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1.” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12 (2004): 6–25.
- Diana, Yana. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort.” *Jurnal Manajemen Tools* 53 (9): 193–205.
- FEBRIAN RACHMAN ALDINI. 2021. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Infratek Makmur Bersama (Studi Kasus Karyawan Pada Proyek Citra Raya Lugano)*.
- Frecilia Nanda Melvani, Dinarossi Utami. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang” 12 (2): 1–10.
- Herdiyansyah, Jefri Dwi, Mintarti Indartini, and Novy Rachma Herawati. 2021. “Pengaruh Motivasi , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun” 2 (September): 63–68.
- Ikhsan Abd. Wahid. 2019. “Pengaruh Motivasi , Etos Kerja Dan Disiplin Kerja.” *E Jurnal Katalogis* 4 (8): 156–63.
- Irfan, Andi, Ade Indah Sari, and Ilham Mubaraq Ritonga. 2021. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan.” *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (02): 31–37. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i02.369>.
- Jaya, I Gde Made Kusuma, I Gde Adnyana Sudibya, and I Nyoman Sudharma. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

- Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6 (2): 533–64.
- Jenunut, Dafrida, and I Dewa Gede Kresna Wirawan. 2021. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Dewata Spartindo Utama Di Denpasar Tahun 2021.” *Arthaniti Studies* 2 (1): 72–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5549400>.
- Mahardi, Alvira Reiza. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, Dan KPI Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing.” <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2635/>.
- Moch. Miraz Nurikhsan. 2019. “PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari).” *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya* Volume 7 N.
- MUHAMMAD IRKHAM. 2019. “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Pada Karyawan Billman PT. PIN Rayon Jepara).”
- Nabilla, A, and E N Fu’ad. 2022. “Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV. X).” *UM Magelang Conference Series*. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7441%0Ahttp://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/7441/3556>.
- Pradita, Lydia Amalia. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional 1 Sumatera. Jurnal Mangemen Umsu.Ac.Id.*
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.” *Journal Studi Manajemen Indonesia* 1 (1): 96. <https://adoc.pub/queue/analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-divi.html>.
- Putra, Eka. 2018. “BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA MTs AL-HUDA PEKANBARU.” *Riau Economics and Business Reviewe* 9 (1): 19.
- Rahmat, Muhammad Rais. 2015. “Perancangan Cold Storage Untuk Produk Reagen.” *Jurnal Ilmiah Teknik Mesin Unisma “45” Bekasi* 3 (1): 16–30. <http://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/jitm/article/download/343/257>.
- Rahmi Siwa, Haris Abd. Kadir, and Sirajudin. 2021. “Analisis Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.” *Jurnal Kolaboratif Sains* 4 (8): 434–39. <https://doi.org/10.56338/jks.v4i8.1947>.
- Rahmisyari, Oleh, and Wiwin L Husin. 2021. “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo.” *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge* 1 (5): 777.
- Revina tanjung, kaharuddin, Mansur tanjung. 2023. “Pengaruh Etos Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota” 1 (2).
- Saifuddin, Muh, and Raully Sijabat. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim , Dan Loyalitas Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas PGRI Semarang , Semarang , Indonesia Info Artikel Abstrak PENDAHULUAN Perusahaan Dalam Mencapai Tujuan Perlu Adanya Peran Sumber Daya Manusia . Beg” 1 (2): 65–73.
- Sazli, R Khomsahrial, and Zaidirina. 2018. “Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Dan Pemukiman Provinsi

- Lampung.” *Jurnal Visionist* 7 (1): 36–46.
- Sijabat, Raully, and Renny Hermawati. 2021. “Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia.” *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* 22 (1):75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>.
- Simanjuntak, Ledi Ruth Damayanti, and Okta Karneli. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada Pt Pln (Persero) Upt Pekanbaru.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 18 (2): 103–11.
- Sugara, Franky, Setyo Adji, and Siti Chamidah. 2020. “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UD. SUKRI DANA ABADI PONOROGO.” *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 4 (1): 47. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.414>.
- Tohardi, Ahmad, 2002. 2013. “Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.” 21: 1–16.
- Utamajaya, I., and A. Sriathi. 2015. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4 (6): 253797.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. “Beban Kerja Dan Stres Kerja.” *Humaniora* 1 (2): 792.
- Yuliani Kurnia , I Ketut Surabagiarta, Suhariyanto. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3 (1): 3193.