



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 5509-5520

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tonasa Lines Di Kabupaten Pangkep

Justiatin¹, Sri Andyaningsih², Zalkha Soraya³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

¹Justiatin311@gmail.com, ²sri.andyaningsih@unismuh.ac.id, ³zalkha.soraya@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines di Kabupaten Pangkep. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Sampel penelitian terdiri dari 82 karyawan yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur persepsi karyawan mengenai beban kerja, efektivitas komunikasi organisasi, serta tingkat semangat kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial, nilai t_{hitung} untuk beban kerja adalah 2,936 dan untuk komunikasi organisasi sebesar 5,402, keduanya lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa masing-masing variabel berkontribusi secara signifikan. Analisis regresi simultan juga menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,469 menunjukkan bahwa 46,9% variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan komunikasi organisasi, sedangkan 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penerapan komunikasi organisasi yang efektif, transparan, serta berkelanjutan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan secara optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam merumuskan kebijakan strategis yang berfokus pada peningkatan kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

Kata kunci: Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja

1. Latar Belakang

Dalam ekonomi global yang semakin kompetitif, SDM merupakan elemen sentral yang menentukan kesuksesan perusahaan. Karyawan bukan sekadar pelaksana operasional akan tetapi karyawan merupakan aset penting yang menawarkan keterampilan, pengalaman, dan nilai-nilai kepada perusahaan, yang membentuk identitas dan daya saing perusahaan [1]. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dari bagaimana cara sebuah organisasi dalam memberikan strategi, arahan, dan tujuan yang jelas agar dapat dipahami karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan atas keberhasilan yang telah dicapai, namun apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan kepuasan maka kinerja karyawan akan menurun hal tersebut tentunya akan menghambat tujuan organisasi [2]. Salah satu indikator kunci SDM adalah semangat kerja karyawan, SDM bukan hanya faktor pendukung operasional, tetapi juga merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja. Menurut Busro (2018:325) Semangat kerja merupakan dorongan internal yang kuat dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesungguhan dan antusiasme. Dorongan ini tercermin dalam sikap proaktif, rasa tanggung jawab, serta komitmen untuk mencapai target atau hasil yang optimal. Individu yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik, berupaya lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu menghadapi berbagai tantangan dengan sikap positif dan optimis [3].

Menurut [4] kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, merupakan tolok ukur utama keberhasilan pengelolaan SDM [5]. Namun, kinerja optimal tidak semata-mata bergantung pada kapabilitas teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial yang membentuk semangat kerja. Dalam dinamika organisasi kontemporer, dua faktor yang sering kali

menjadi sorotan utama karena dampaknya terhadap semangat kerja adalah beban kerja dan komunikasi organisasi [6].

Beban kerja yang melampaui batas (overload) secara psikologis dan fisik akan menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan konsentrasi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan justru dapat menyebabkan kebosanan serta kurangnya semangat kerja [7]. Secara teoritis, beban kerja yang berlebihan seharusnya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja [8].

Komunikasi organisasi yang efektif mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa kebersamaan dan menumbuhkan semangat kerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak jelas, terhambat atau adanya missed communications dapat menyebabkan miskomunikasi yang berujung pada kesalahpahaman, konflik serta menurunkan loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap perusahaan yang berdampak pada kesalahan fatal dalam operasional [9]. Subekti [10] menekankan bahwa komunikasi organisasi yang efektif adalah kunci motivasi dan kinerja. Disisi lain penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bertentangan, di mana komunikasi organisasi secara parsial tidak selalu menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja [11]. Meskipun sejumlah penelitian menemukan bahwa beban kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, terdapat inkonsistensi hasil pada beberapa penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh parsial yang signifikan. Inkonsistensi ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diuji kembali pada konteks industri pelayaran.

PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep merupakan entitas bisnis di sektor jasa pelayaran dan logistik beroperasi dalam lingkungan yang dikenal memiliki tantangan tinggi, bernaung di bawah Semen Indonesia Group (SIG). Berdiri sejak tahun 1989 perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendistribusikan semen antar pulau di seluruh Indonesia yang menuntut ketepatan waktu, keselamatan, dan koordinasi yang kompleks. Berdasarkan (Gemalindo Kreasi Indonesia, 2025), perusahaan ini memiliki 435 karyawan yang terdiri dari 353 orang crew ship dan 82 orang head office yang berlokasi di Biringkassi Kabupaten Pangkep memiliki peran strategis dalam mengatur seluruh kegiatan administrasi, keuangan, perencanaan logistik, serta pengawasan operasional kapal. Dengan demikian, efektivitas kinerja karyawan kantor menjadi faktor penentu kelancaran distribusi dan keberhasilan operasional perusahaan.

Namun, dalam praktiknya terdapat fenomena yang menunjukkan permasalahan pada karyawan kantor PT Pelayaran Tonasa Lines, terutama terkait dengan beban kerja yang tidak seimbang dan komunikasi organisasi yang belum optimal. Beberapa bagian seperti administrasi, logistik, dan keuangan sering kali menghadapi volume pekerjaan tinggi dengan tenggat waktu yang ketat, terutama saat penyusunan laporan keuangan dan koordinasi dengan unit operasional kapal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan mental, stres, serta menurunkan semangat kerja karyawan. Selain itu, hambatan komunikasi internal antara pimpinan dan bawahan maupun antar bagian masih kerap terjadi akibat kurangnya kejelasan pesan, umpan balik, serta alur birokrasi yang panjang. Fenomena ini menyebabkan kurangnya sinkronisasi informasi dan rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan semangat kerja.

Kondisi tersebut menjadi perhatian penting bagi manajemen, karena semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika semangat kerja menurun, maka kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja terhadap perusahaan juga akan ikut melemah. Hal ini dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas administrasi dan pengawasan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kelancaran distribusi semen antar wilayah.

Dari sisi akademik, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (novelty) karena secara spesifik meneliti pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan kantor (Head Office) pada perusahaan pelayaran dan logistik. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada konteks industri manufaktur, sektor pemerintahan, atau karyawan lapangan, sedangkan penelitian dalam konteks perusahaan pelayaran yang memiliki karakteristik kerja administratif berbasis koordinasi lintas lokasi masih sangat terbatas. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan wawasan empiris terhadap perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami dinamika beban kerja dan komunikasi organisasi di sektor maritim.

Secara praktis, hasil penelitian ini diantisipasi untuk memberikan kontribusi kepada manajemen PT Pelayaran Tonasa Lines di Kabupaten Pangkep dalam merumuskan strategi peningkatan semangat kerja melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penerapan sistem komunikasi yang lebih terbuka dan dua arah, serta penguatan budaya kerja kolaboratif dilingkungan kantor. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara antusias, produktif, dan Partisipasi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang, fenomena dan adanya research gap diatas peneliti merumuskan masalah untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines di Kabupaten Pangkep.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat objektif, sistimatis dan menggunakan angka sebagai alat analisis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan komunikasi organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep secara objektif dengan menggunakan data berbentuk angka. Menurut [12] penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang dapat diukur melalui instrumen penelitian. Metode ini dimulai dengan pengumpulan data melalui instrumen seperti kuesioner, wawancara, dan dokumentasi dilanjutkan dengan penafsiran dan analisis data menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT Pelayaran Tonasa Lines, yang beralamat di Jl. Kapten Pahlawan Laut No. 05 Biringkassi, Kec. Bungoro, Kabupaten Pangkajene Kepulauan, Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama kurang lebih dua bulan, yaitu dari bulan Desember 2025 hingga Januari 2026. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka dan besaran tertentu yang bersifat objektif dan dapat diukur. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu Data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yaitu kuesioner yang disebar kepada karyawan (sampel) PT Pelayaran Tonasa Lines. Sedangkan data sekunder yaitu Data pendukung yang diperoleh dari pihak kedua (internal perusahaan) atau studi kepustakaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Pelayaran Tonasa Lines kabupaten pangkep yang berjumlah 435 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Sampel pada penelitian yang diambil yaitu 82 responden yang memenuhi kriteria sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel (X1) Beban Kerja, Variabel (X2) Komunikasi organisasi, dan Variabel (Y) Semangat kerja. Untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu objek penelitian berdasarkan pernyataan yang diberikan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan variabel penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala pengukuran tertentu guna memudahkan responden dalam memberikan jawaban secara objektif. Wawancara dilakukan kepada beberapa informan kunci, untuk mendapatkan informasi pendukung. Dokumentasi pengumpulan data sekunder berupa laporan, jurnal, dan dokumen resmi Perusahaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS 2025 guna menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji terlebih dahulu melalui uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reabilitas. uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji Linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya kelerasi yang tinggi dan sempurna antara variabel independent (X1 dan X2) dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual (error) untuk semua pengamatan pada model regresi. Serta melakukan Analisis Regresi linear berganda analisis ini merupakan teknik utama untuk menguji hipotesis penelitian secara kuantitatif.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel dependen. Uji F (Uji Simultan) uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen dan dependen. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai dengan 1, di mana semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah berdirinya PT Pelayaran Tonasa Lines dimulai dari investasi yang dilakukan oleh Dana Pensiun, Yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa, PT PBM Biringkassi Raya, Koperasi Karyawan Semen Tonasa, dan PT EMKL

Topabiring yang menjadi akar pembentukan PT Pelayaran Tonasa Lines. Pada tanggal 8 Februari 1989, berdasarkan Akta No. 61, PT Pelayaran Tonasa Lines secara resmi diakui secara hukum. Kemudian perubahan dilakukan dengan Akta No. 4 pada tanggal 2 November 1989 yang telah disetujui oleh Menteri Kehakiman dan diumumkan dalam berita negara Indonesia pada 29 Desember 1992.

Sebagai awal, modal perusahaan digunakan untuk menyewa beberapa kapal kayu, dan PT Pelayaran Tonasa Lines mulai beroperasi untuk mendistribusikan semen antar pulau di Indonesia. Dengan niat untuk meningkatkan kualitas layanan bagi mitra bisnis, terutama PT. SIG (sebagai produsen semen terbesar di Indonesia), serta menjaga produktivitas. PT Pelayaran Tonasa Lines tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan yang terkemuka, dengan lebih dari 1000 mitra bisnis dan Misi PT Pelayaran Tonasa Lines.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif jenis kausalitas dengan bantuan program SPSS 2025. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) variabel dependen, yaitu Semangat kerja (Y). Melalui analisis ini, dapat diketahui arah hubungan serta besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel melalui serangkaian uji statistik.

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami, penjelasan yang rinci mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian atau analisis. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel Beban Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) variabel dependen, yaitu Semangat kerja (Y).

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel X1

Hasil Uji	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	82	82	82	82
Mean	3,98	3,80	3,99	3,78
Median	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	0,719	0,744	0,658	0,786
Minimum	1	2	2	1
Maximum	5	5	5	5

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2025

Tabel 1, di atas menunjukkan hasil uji statistik deskriptif untuk variabel X1 (Beban Kerja) berdasarkan empat indikator yang diukur (X1.1 hingga X1.4). Tabel ini mencakup beberapa statistik penting: jumlah sampel (N) yang konsisten sebesar 82 untuk semua indikator, mean (rata-rata) yang berkisar antara 3,78 hingga 3,99, median yang seluruhnya adalah 4,00, standar deviasi yang menunjukkan variasi data dari rata-rata berkisar antara 0,658 hingga 0,786, serta nilai minimum yang berkisar antara 1 dan 2 dengan nilai maksimum tetap pada 5 untuk semua indikator. Statistik deskriptif ini memberikan gambaran umum tentang distribusi beban kerja, dengan nilai rata-rata yang mendekati angka 4 (setuju) mengindikasikan bahwa responden cenderung merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi namun terdistribusi di sekitar nilai tengah.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel X2

Hasil Uji	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	82	82	82	82	82
Mean	4,01	4,04	4,04	4,02	4,05
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	0,676	0,728	0,710	0,666	0,646
Minimum	3	2	2	3	3
Maximum	5	5	5	5	5

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2025

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil uji statistik deskriptif untuk variabel X2 (Komunikasi Organisasi) berdasarkan lima indikator yang diukur (X2.1 hingga X2.5). Tabel ini mencakup statistik jumlah sampel (N) yang konsisten sebesar 82, dengan nilai mean (rata-rata) yang sangat stabil berkisar antara 4,01 hingga 4,05, dan median yang seluruhnya bernilai 4,00. Standar deviasi yang menunjukkan variasi data dari rata-rata berkisar antara 0,646 hingga 0,728, dengan nilai minimum 2 atau 3 serta nilai maksimum 5. Statistik deskriptif ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap komunikasi organisasi sangat positif dan seragam, dengan nilai rata-rata yang konsisten di atas 4,00 mengindikasikan bahwa data terdistribusi rapat di sekitar nilai tengah dan mencerminkan komunikasi yang berjalan efektif.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Y

Hasil Uji	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	82	82	82	82	82
Mean	4,34	4,26	4,18	4,06	3,94
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	0,634	0,587	0,689	0,693	0,708
Minimum	3	3	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2025

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji statistik deskriptif untuk variabel Y (Semangat Kerja) berdasarkan lima indikator yang diukur (Y1 hingga Y5). Jumlah sampel (N) tetap konsisten sebesar 82 untuk semua indikator. Nilai mean (rata-rata) berkisar antara 3,94 hingga 4,34, dengan nilai median tetap pada 4,00. Standar deviasi berkisar antara 0,587 hingga 0,708, serta nilai minimum antara 2 dan 3 dengan nilai maksimum 5. Statistik ini memberikan gambaran bahwa semangat kerja pegawai berada pada tingkat yang tinggi, terutama pada indikator awal (Y1 dan Y2), dengan variabilitas data yang relatif kecil yang menunjukkan konsistensi jawaban responden pada nilai positif.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur kuesioner atau instrument penelitian. Tujuan dari uji validitas ini untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan atau indikator yang peneliti gunakan relevan dan akurat dalam mengukur suatu konsep variabel yang diteliti. Untuk menentukan validitas suatu indikator, maka peneliti membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka suatu indikator dianggap valid. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka suatu indikator dianggap tidak valid. Namun sebaliknya jika nilai dari r hitung lebih kecil dari r tabel maka suatu indikator tidak dianggap valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk N=82 pada signifikansi 5%, nilai r_{tabel} adalah 0,217.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y

	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,425	0,217	Valid
	X1.2	0,302	0,217	Valid
	X1.3	0,542	0,217	Valid
	X1.4	0,380	0,217	Valid
Komunikasi Organisasi (X2)	X2.1	0,477	0,217	Valid
	X2.2	0,511	0,217	Valid
	X2.3	0,534	0,217	Valid
	X2.4	0,459	0,217	Valid
	X2.5	0,422	0,217	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1	0,466	0,217	Valid
	Y2	0,419	0,217	Valid
	Y3	0,554	0,217	Valid
	Y4	0,501	0,217	Valid
	Y5	0,488	0,217	Valid

Sumber: data diolah di SPSS 25 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan hasil uji statistik deskriptif untuk validitas kuesioner berdasarkan 14 indikator yang diukur. Tabel ini mencakup statistik penting yaitu nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,302 hingga 0,554, di mana seluruh nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,217. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memiliki ketepatan yang baik untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel beban kerja, komunikasi organisasi, dan semangat kerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur konsep yang sama pada waktu dan kondisi yang berbeda. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,782	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,815	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,794	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2025

Tabel 5. menunjukkan hasil uji reliabilitas, variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,782. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur beban kerja karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat dinyatakan reliabel. Selanjutnya, variabel komunikasi organisasi (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,815. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen komunikasi organisasi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, yang berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur komunikasi organisasi secara konsisten. Sementara itu, variabel semangat kerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,794, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran semangat kerja karyawan juga memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat diandalkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian efektif dalam menangkap informasi terkait beban kerja, komunikasi organisasi, dan semangat kerja karyawan, sehingga mendukung analisis mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan rangkaian tes statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu, sehingga hasil estimasi model menjadi valid dan tidak bias. Adapun jenis uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data sampel berasal dari distribusi normal. Distribusi normal adalah distribusi probabilitas yang simetris dan berbentuk lonceng, di mana sebagian besar nilai data terkonsentrasi di sekitar mean. Uji normalitas penting dalam banyak analisis statistik karena banyak teknik inferensial, seperti uji t dan analisis regresi, mengasumsikan bahwa data atau residual mengikuti distribusi normal. Metode yang umum digunakan untuk uji normalitas termasuk Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, dan analisis grafik seperti histogram, plot Q-Q, dan plot P-P. Untuk mengambil keputusan dalam uji normalitas, kita biasanya melihat nilai signifikansi (p-value) dari uji statistik yang dipilih. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (misalnya 0,05), maka kita tidak menolak hipotesis nol (H₀) yang menyatakan bahwa data berasal dari distribusi normal.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka kita menolak hipotesis nol (H₀). Ini berarti data tidak berasal dari distribusi normal, menunjukkan adanya deviasi dari normalitas.

Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^a , b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65344744
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.049
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2025

Tabel 6 menampilkan hasil Hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data residual yang tidak terstandarisasi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan pada penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai rata-rata (mean) residual sebesar 0,0000000 dengan standar deviasi sebesar 2,65344744. Nilai statistik uji Kolmogorov–Smirnov yang diperoleh adalah sebesar 0,075, dengan nilai perbedaan ekstrem positif sebesar 0,049 dan perbedaan ekstrem negatif sebesar -0,075. Selanjutnya, nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah metode untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen sangat berkorelasi, yang dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi koefisien regresi secara akurat dan membuat interpretasi model menjadi tidak jelas. Hal ini bisa mengakibatkan inflasi varians koefisien regresi, membuat estimasi menjadi tidak stabil dan sulit untuk menentukan pengaruh individual dari setiap variabel.

Teknik yang umum digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas termasuk Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi. VIF mengukur seberapa banyak varians koefisien yang meningkat karena adanya korelasi di antara variabel independen, sementara nilai toleransi adalah kebalikan dari VIF. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel independennya. Untuk mengambil keputusan dalam uji multikolinieritas, kita biasanya melihat nilai VIF dan nilai toleransi dari setiap variabel independen dalam model.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika nilai VIF lebih besar dari 10 (atau dalam beberapa literatur, lebih besar dari 5), atau nilai toleransi kurang dari 0,1, maka terdapat indikasi kuat adanya multikolinieritas di antara variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa variabel independen sangat berkorelasi dan dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil regresi.

Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, maka tidak ada indikasi multikolinieritas yang berarti. Dengan demikian, variabel independen dianggap tidak memiliki korelasi tinggi yang dapat mempengaruhi stabilitas dan keakuratan model regresi.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t-hitung	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	14,610	4,294	–	3,402	0,001	–	–
Beban Kerja (X1)	0,254	0,087	0,268	2,936	0,004	0,939	1,064
Komunikasi Organisasi (X2)	0,498	0,092	0,494	5,402	0,000	0,939	1,064

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2025

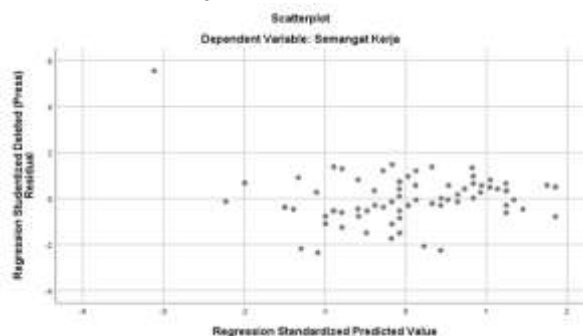
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,939 dan nilai VIF sebesar 1,064. Selanjutnya, variabel komunikasi organisasi (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,939 dan nilai VIF sebesar 1,064. Nilai tolerance yang diperoleh lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan komunikasi organisasi tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga model regresi yang digunakan layak dan valid untuk dianalisis lebih lanjut serta menghasilkan estimasi yang tidak bias.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan metode pengujian. Analisis Scatter Plot Metode ini dilakukan dengan melihat pola grafik antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Gambar 1. Uji Heterokedasitas Scatter Plot



Berdasarkan hasil output SPSS, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut (funnel), melebar, atau membentuk gelombang. Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homoskedastisitas.

Secara metodologis, model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena ketidaksamaan varians residual dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan mengganggu keakuratan pengujian hipotesis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	14,610	4,294	3,402	0,001	Signifikan
Beban Kerja (X_1)	0,254	0,087	2,936	0,004	Signifikan
Komunikasi Org (X_2)	0,498	0,092	5,402	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah di SPSS 25 Tahun 2025

Berdasarkan tabel, diperoleh persamaan:

$$Y = 14,610 + 0,254 X_1 + 0,498 X_2.$$

Nilai konstanta sebesar 14,610 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Semangat Kerja karyawan berada pada angka 14,610. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang juga turut memengaruhi semangat kerja karyawan.

Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,254 dengan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,254 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dan sesuai kapasitas karyawan dapat mendorong peningkatan semangat kerja. Sementara itu, koefisien regresi Komunikasi Organisasi sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi Organisasi akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,498 satuan. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan Beban Kerja menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Semangat Kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi serta semakin proporsional beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan di PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta untuk menguji apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t). Kedua pengujian tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu apakah beban kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT pelayaran tonasa lines kabupaten pangkep.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji t yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coeff (B)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	14,610	3,402	0,001	Signifikan
Beban Kerja (X1)	0,254	2,936	0,004	Berpengaruh Positif
Komunikasi (X2)	0,498	5,402	0,000	Berpengaruh Positif

Sumber: Data diolah di SPSS 25 Tahun 2025

Tabel menunjukkan hasil uji secara parsial. Variabel Beban Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) memiliki nilai Sig. < 0,05, yang berarti keduanya berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,936 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, pengelolaan beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Beban kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kapasitas individu mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab. Hasil ini menunjukkan bahwa pada PT Pelayaran Tonasa Lines, pengaturan tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadi faktor penting dalam membangun semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan teori beban kerja yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai kapasitas dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,402 dengan signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan variabel beban kerja menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi semangat kerja. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah menciptakan rasa keterlibatan serta meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini mendukung teori iklim komunikasi (communication climate) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan moral dan antusiasme.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung tingkat keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji Koefisien Determinasi (R^2) dalam SPSS digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinansi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,617	0,381	0,365

Sumber: Data diolah SPSS 25 tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381 atau 38,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi mampu menjelaskan variasi Semangat Kerja karyawan sebesar 38,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan faktor individual lainnya.

Nilai koefisien determinasi sebesar 38,1% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup dalam menjelaskan variabel Semangat Kerja. Dengan demikian, Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan Semangat Kerja karyawan di PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

Analisis Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), diperoleh nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X₁) sebesar 0,254 dengan tingkat signifikansi 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines. Hasil ini

mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan masih berada dalam kategori yang wajar dan mampu diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Beban kerja yang bersifat dinamis di industri pelayaran justru menjadi stimulan atau tantangan bagi karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya, sehingga meningkatkan gairah dan semangat kerja mereka. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Rizal [8] dan Subekti [10] yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Perbedaan ini terjadi karena pada PT Pelayaran Tonasa Lines, pembagian tugas didukung oleh kompetensi karyawan yang memadai. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Khabibah [13] yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap semangat kerja dalam konteks lingkungan kerja yang produktif.

Variabel Komunikasi Organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,498 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang terbentuk. Keterbukaan informasi dan dukungan sosial dalam organisasi membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizal [8], Khabibah [13], dan Agung Dwi Nugroho & Tri Wahjoedi [14] yang secara konsisten menemukan bahwa komunikasi adalah pilar utama dalam membangun moral dan semangat kerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Amin [15] yang menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dapat dioptimalkan melalui pengelolaan hubungan kerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang ada pada karyawan PT Pelayaran Tonasa Lines bukan hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan komunikasi, tetapi juga berkaitan erat dengan kenyamanan lingkungan sosial tempat mereka bekerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines di Kabupaten Pangkep. Beban Kerja (X_1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat mampu dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, serta pencapaian kinerja. Beban kerja yang dinamis tidak menjadi hambatan, melainkan menjadi stimulus yang memacu produktivitas dan gairah kerja apabila disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Komunikasi Organisasi (X_2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Efektivitas penyampaian informasi, kejelasan instruksi, keterbukaan manajemen, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Kondisi tersebut meningkatkan rasa percaya, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kombinasi pengelolaan beban kerja yang proporsional dan sistem komunikasi yang transparan menjadi faktor strategis dalam menjaga stabilitas moral kerja serta meningkatkan semangat dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

- [1] Ali et al., "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Berkah Mulia Mandiri Surabaya," *J. Mirai Manag.*, vol. 10, no. 2, pp. 128–133, 2025.
- [2] S. Islamiyati and Q. Al Banin, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 238–250, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5361.
- [3] Liawati, "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Herona Express Tangerang Selatan," *J. ARASTIRMA Univ. Pamulang*, vol. 2, no. Agustus, pp. 349–358, 2022.
- [4] S. Bahri, L. M. Hasibuan, and S. E. Pasaribu, "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 229–244, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.619.
- [5] R. A. Setyadi and S. Sungkono, "Analisis Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. La Vida Herculon," *ECOMA J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 56–64, 2023, doi: 10.55681/ecoma.v1i2.12.
- [6] M. Leni Marlina¹, Jaenab, "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo," *J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 5, no. April, pp. 287–302, 2025.
- [7] M. Y. Dewi Sekar Wangi¹, Firmansyah Kusumayadiah², "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

- Pegawai Samsat Panda Bima,” *J. Ekon. Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 1, pp. 47–53, 2024.
- [8] M. S. Rizal, “Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja,” *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 3, p. 352, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i3.5355.
- [9] A. R. Nasution, “Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Konflik Kerja Pada Karyawan Pt . Prima Inti Nusa,” 2021.
- [10] B. Subekti, S. Muntahanah, and H. D. Lestari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *Maj. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 262–273, 2024, [Online]. Available: <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/699>
- [11] M. Fauziah, R. Sahzan, and Syukrial, “The influence of organizational communication, workload and organizational commitment to the spirit of work of civil servants of the Office of Population Control, KB, Population and Civil Registration of West Sumatra Province,” *Asian J. Soc. Sci. Manag. Technol.*, vol. 3, no. 3, pp. 93–99, 2021.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2022.
- [13] A. Khabibah, “Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Besi Baja Metalindo Mojokerto),” vol. 32, no. 3, pp. 167–186, 2021.
- [14] Agung Dwi Nugroho and Tri Wahjoedi, “The influence of the work environment and communication on work morale and its impact on employee performance,” *World J. Adv. Res. Rev.*, vol. 21, no. 3, pp. 2534–2546, 2024, doi: 10.30574/wjarr.2024.21.3.0922.
- [15] M. M. Amin, Z. Soraya, M. Akib, P. S. Manajemen, and F. Ekonomi, “Pengaruh Human Relation Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar,” vol. 5, no. 2, pp. 18750–18759, 2025.