



---

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV MAHLAN SILA NGGEMBE KECAMATAN BOLO**

**Leni Marlina<sup>1)</sup>, Jaenab<sup>2)</sup>, Mulyadin<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB

**Email: [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com)**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the significant effect of workload and communication on employee morale at CV Mahlan Sila Nggembe Kec, Bolo. This study is included in the category of Associative research. The population in this study used all employees at CV Mahlan, totaling 32 employees. The research technique used was saturation sampling, the research sample used was all employees of CV Mahlan, totaling 32 employees. The instrument in this study was a questionnaire with a Likert scale. Observation data collection techniques, Questionnaires, Literature studies. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests and simple linear regression tests, then processed using SPSS for windows 23. The results of this study are that 1) Workload has a significant partial effect on Employee Morale at CV Mahlan Sila Nggembe. 2) Communication has a significant partial effect on Employee Morale at CV Mahlan Sila Nggembe. 3) Workload and Communication have a significant simultaneous effect on Employee Morale at CV Mahlan Sila Nggembe.*

**Keywords:** *Workload and Communication on Work morale*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan beban kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV Mahlan Sila Nggembe Kec, Bolo. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Asosiatif Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai pada CV Mahlan yang berjumlah 32 karyawan. Teknik penelitian yang dipakai *saturation sampling/sampel jenuh*, Sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruh karyawan CV Mahlan sebanyak 32 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Tehnik pengumpulan data observasi, Kuesioner, Studi pustaka. Ternik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabelitas dan uji regresi linear sederhana kemudian di olah menggunakan SPSS *for windows 23*. Hasil penelitian ini bahwa 1) Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe. 2) Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe. 3) Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe.

**Kata Kunci:** *Beban kerja dan Komunikasi dan Semangat kerja*

## 1. PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah motivasi atau dorongan kuat dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh antusiasme. Semangat ini sering kali melibatkan sikap proaktif, tanggung jawab, serta komitmen untuk mencapai hasil yang baik atau target yang telah ditetapkan. Semangat kerja yang tinggi bisa membuat seseorang lebih produktif, berusaha lebih keras, dan mampu menghadapi tantangan dengan optimisme (Walukow et al., 2024).

Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja, penghargaan atau pengakuan atas prestasi, dan kecocokan antara pekerjaan dengan minat atau nilai pribadi. Dengan semangat kerja yang positif, karyawan biasanya merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi atau perusahaan (Anggara & Nursanti, 2019).

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat mengurangi semangat kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Di sisi lain, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta memfasilitasi penyelesaian masalah yang mungkin timbul (Sallyuana et al., 2024).

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima, dan saluran komunikasi. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, verbal (dalam bentuk kata-kata) dan nonverbal (melalui gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan bahasa tubuh) untuk mencapai tujuan (Parianto & Marisa, 2022).

CV Mahlan Sila Nggembe merupakan perusahaan yang berfokus pada jual beli hasil bumi atau pengepul (jagung). Mengingat pentingnya semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. CV Mahlan Sila Nggembe merupakan perusahaan yang berperan di bidang Jual Beli Hasil Bumi (Jagung), yang melibatkan berbagai jenis pekerjaan dengan karakteristik beban kerja tertentu. Dalam perusahaan ini, beban kerja dan pola komunikasi yang diterapkan berpotensi mempengaruhi semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada performa keseluruhan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan CV Mahlan Sila Nggembe. Beban kerja yang bertambah mempengaruhi semangat kerja karyawan, dimana beban kerja yang dirasakan pada CV Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo yaitu beberapa karyawan yang sering menunda waktu kerja sehingga membuat pekerjaan menumpuk, dan beberapa karyawan yang masih belum memahami standard operating procedure (SOP) sehingga tidak konsisten

penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit, semangat kerja karyawan yang masih menurun sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai target, ada juga beberapa karyawan yang masih belum memahami kondisi kerja dilapangan. Selain beban kerja faktor paling penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan CV Mahlan adalah komunikasih. Faktor yang sering di temukan CV Mahlan sila Nggembe yaitu kurangnya interaksi antara beberapa karyawan, akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut sebagai topik penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo**”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Beban Kerja**

Menurut Rohman & Ichsan dalam (Santoso et al., 2023) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para pegawai harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan Menurut (Rolos et al., 2019) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

### **2.2. Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo dalam (Makatita et al., 2023) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut.

#### **a. Kondisi pekerjaan**

Dalam hal ini yang di maksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan pegawai dalam penguasaan mesin-mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

#### **b. Penggunaan waktu kerja**

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, kadang kala sebuah organisasu tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada pegawai cenderung lebih sempit.

#### **c. Target yang harus dicapai**

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh organisasi akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh pegawai. Ketidak seimbangan antara waktu

penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

### 2.3. KOMUNIKASI

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, dan pesan-pesan secara verbal maupun non verbal dari seseorang ke orang lain atau kelompok. Menurut Burson dalam (Ndruru, 2024) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator, baik langsung ataupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

Menurut (Sutrisno, 2019) komunikasi adalah suatu penyampaian dan penerimaan suatu pesan/informasi. pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. Komunikasi tidak hanya terjadi antara bawasan dan atasan saja tetapi juga sesama rekan kerja, dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis dalam perusahaan.

### 2.4. Indikator komunikasi

Menurut (Sutadji, 2016) komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang di kandungannya agar dapat di pahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya. Menurut Sutardji dalam (Habib, 2024) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

#### a. Pemahaman Kemampuan

Untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing.

#### b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak.

#### c. Pengaruh pada sikap,

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

#### d. Hubungan yang makin baik,

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

#### e. Tindakan Komunikasi

Akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

### 2.5. SEMANGAT KERJA

Menurut Robbins & Judge Dalam buku "Organizational Behavior," Robbins dan Judge menjelaskan bahwa semangat kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Mereka menyebutkan bahwa semangat kerja berkaitan dengan motivasi intrinsik seseorang yang ditentukan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan dari lingkungan kerja.

Sedangkan Menurut Busro dalam (Sopian & Badriah, 2022) mengartikan semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja pegawai yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, berusaha mencapai tujuan, dan menjalani pekerjaan dengan antusiasme dan dedikasi yang tinggi. Ini melibatkan keterlibatan aktif, motivasi intrinsik, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan peningkatan produktivitas. Kualitas kerja, dan kepuasan dalam hidup. Menurut Kaswan (2017) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap

## 2.6. Indikator semangat kerja

Menurut Dressler dalam (Rosdiantia et al., 2024) indikator semangat kerja antara lain :

- a. Presensi : Absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya.
- b. Disiplin kerja : Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi.
- c. Kerja sama : Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
- d. Tanggung jawab : Pegawai memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019), adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja karyawan CV Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo

H<sub>2</sub> : Diduga Komunikasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo

H<sub>3</sub> : Diduga Beban Kerja Dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja karyawan CV Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini:

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

- 3.1. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Adapun dalam penelitian yaitu “Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja karyawan CV Mahlan sila nggembe”. untuk mencari pengaruh variable bebas

yaitu Beban Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variable terikat yaitu Semangat Kerja (Y)

**3.2** Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

### 3.3. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Suryan et al., 2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo sebanyak 32 orang responden yang terdiri dari 12 orang karyawan yang berstatus admin, supir dan 20 orang karyawan tidak tetap.

Menurut sugiyono dalam (Suryan et al., 2020) Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 32 orang pada CV Mahlan sila nggembe kecamatan bolo. Maka dari itu sampel yang dii ambil dari populasi harus betul-betul prespektif atau mewakili.

Teknik penentuan penelitian adalah sampel jenuh yang digunakan adalah seluruh sampel karyawan dari CV Mahlan sila nggembe yang berjumlah 32 responden.

Penelitian ini dilakukan pada CV Mahlan yang berlokasi di Sila Nggembe Kecamatan Bolo, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,628	0,300	Valid
		X1.2	0,713	0,300	Valid
		X1.3	0,499	0,300	Valid
		X1.4	0,734	0,300	Valid
		X1.5	0,681	0,300	Valid
		X1.6	0,667	0,300	Valid
2	Komunikasi (X2)	X2.1	0,407	0,300	Valid
		X2.2	0,549	0,300	Valid
		X2.3	0,694	0,300	Valid
		X2.4	0,727	0,300	Valid
		X2.5	0,786	0,300	Valid
		X2.6	0,810	0,300	Valid
		X2.7	0,385	0,300	Valid
		X2.8	0,719	0,300	Valid
		X2.9	0,711	0,300	Valid
		X2.10	0,446	0,300	Valid
		Y.1	0,594	0,300	Valid
		Y.2	0,567	0,300	Valid

3 Semangat Kerja (Y)	Y.3	0,807	0,300	Valid
	Y.4	0,871	0,300	Valid
	Y.5	0,804	0,300	Valid
	Y.6	0,662	0,300	Valid
	Y.7	0,813	0,300	Valid
	Y.8	0,694	0,300	Valid

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

## 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realiabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Beban Kerja	0,728	> 0,600	Reliabel
Variabel Komunikasi	0,831	> 0,600	Reliabel
Variabel Semangat Kerja	0,872	> 0,600	Reliabel

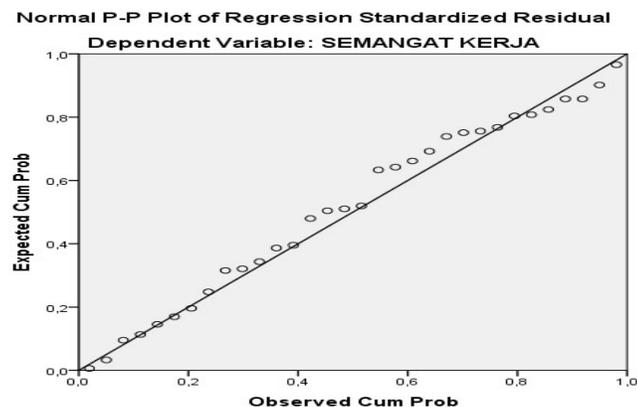
(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

## 4.3 Uji asumsi klasik

### a. Uji normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas. Dan uji normalitas diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

### Uji Kolmogorov Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,62992074
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.085
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Dari tabel 4 di atas, terlihat bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

### b.Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

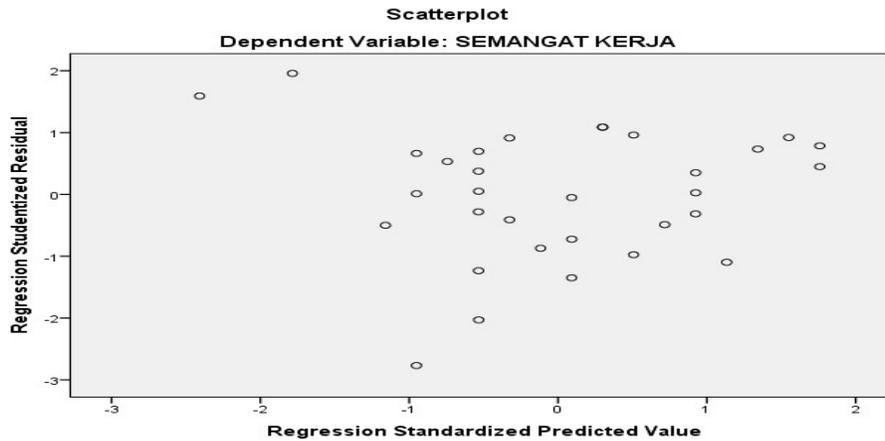
Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	.944	1.059
	Komunikasi (X2)	.944	1.059

a. Dependet Variable: Semangat Kerja (Y)

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan table 6 uji multikolinearitas di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance  $0,944 > 0,100$  dan nilai VIF  $1.059 < 10,00$ .

**a. Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar 2. uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (gergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**d. Uji Autokolerasi**

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.468	2.71910	2.449

*(Sumber Data Spss Versi,23)*

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat bahwa nilai *Durbin-Wiston* sebesar 2,449. Untuk menentukan nilai tabel *Durbin-Wiston* dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (k)=3 dan jumlah sampel (n)=32. Maka diperoleh batas bawah nilai (dL) = 1,309 dan batas nilai tabel (DU) =1,573. Jika dilihat pada tabel pengujian nilai *Durbin-Wiston* maka diperoleh  $DU (1,573) > DW (2.449) < 4 - DU (2,427)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi gejala autokorelasi. Maka untuk memenuhi kriteria dalam uji autokorelasi dapat digunakan uji Run Tes.

**Tabel 5. Uji Runs Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.08784
Cases < Test Value	16
Cases >= Test Value	16
Total Cases	32
Number of Runs	19
Z	,539
Asymp. Sig. (2-tailed)	,590

(Sumber Data Spss Versi,23)

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,590 lebih besar dari nilai alfa ( $\alpha$ ) yaitu 0,05 ( $0,590 > 0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.4. UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	32,023	7.394			4,331	.000
Beban Kerja	-,855	.238	-.483	-	3,584	.001
Komunikasi	.591	.123	.645		4,787	.000

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 32,023 - 0,855 X_1 + 0,591 X_2$$

- Konstantan = a = 32,023 artinya jika Beban Kerja dan Komunikasi konstan atau sama dengan nol maka Semangat Kerja pada karyawan CV Mahlan sila nggembe kecamatan bola akan naik sebesar 32,023.
- Koefisien variable = b1 = -855 artinya jika Beban Kerja turun sebesar 1% dimana Beban Kerja konstan maka Beban Kerja karyawan CV Mahlan sila nggembe kecamatan bolo akan turun sebesar 855.
- Koefisien variable = b2 = 0,591 artinya jika Komunikasi naik sebesar 1% dimana Komunikasi konstan maka Komunikasi karyawan pada CV Mahlan sila nggembe kecamatan bolo akan naik sebesar 0,591

#### 4. 5. KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI

##### a. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.468	2,71910	2,449

(Sumber Data Spss Versi,23)

Berdasarkan Tabel 9 nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,709. artinya tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja kuat sebesar 0,709.

##### b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.468	2,71910	2,449

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan Tabel 10 nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,502 atau 50,02%. Artinya pengaruh Beban Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja pada karyawan cv mahlan sila nggembe kecamatan bolo yaitu sebesar 50,02% sedangkan sisanya 49,98% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

#### 4.6. UJI HIPOTESIS (Uji t)

Tabel 9. Uji Hipotesis (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	32,023	7.394		4,331	.000
	Beban Kerja	-.855	.238	-.483	-3,584	.001
	Komunikasi	.591	.123	.645	4,787	.000

(Sumber Data Spss Versi,23)

Dari tabel 12 di atas terlihat nilai t sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis pertama Beban Kerja (X1)

Dari tabel 11 di atas terlihat nilai sig. Untuk Beban Kerja (X1) sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ), ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai t hitung yaitu -3,584 lebih besar dari nilai t tabel 2,045 ( $-3,584 < 2,045$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Semangat Kerja (**H1 diterima**). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan dan tidak disesuaikan dengan kemampuan pegawai, maka akan menurunkan semangat kerja pegawai Apabila beban kerja *over capacity*, cenderung akan mengurangi potensi semangat kerja pegawai, dan sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi semangat kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustiniingsih & Isroah, 2016), (Rizal, 2020) dan (Rahmasari & Fanida, 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2) Pengujian Hipotesis kedua Komunikasi (X2)

Dari tabel 11 di atas terlihat nilai sig. untuk model Komunikasi (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ), ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung yaitu 4,787 lebih besar dari nilai t tabel 2,045 ( $4,787 > 2,045$ ). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Semangat Kerja (**H2 diterima**). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi pada dasarnya tidak bisa lepas dari sosok atasan. Komunikasi yang efisien dari seorang atasan sangat dibutuhkan dalam memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan, komunikasi dalam organisasi merupakan unsur penting didalam organisasi karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan bahkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian (Arifiani, 2014), (Sari,

2015), dan (Rizal, 2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**b. UJI SIMULTAN (Uji f)**

**Tabel 10. Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216,558	2	108,279	14,645	.000 <sup>b</sup>
Residual	214,411	29	7,393		
Total	430,969	31			

*(Sumber Data Spss Versi, 23)*

Berdasarkan table 13 hasil pengujian secara simultan pada tabel di atas. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,645. Adapun rumus untuk mencari nilai  $F_{tabel}$  adalah sebagai berikut  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n-k$ . jadi  $df1 = 3-1 = 2$ , dan  $df2 = 32-3 = 29$ . Dari rumus tersebut di dapatkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,33, jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $14,645 > 3,33$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0.05$ . Jadi, secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variable Beban Kerja dan Komunikasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa **H3 diterima**. Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian (Rizal, 2020) menyatakan bahwa beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe Kecamatan Bolo maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe.
3. Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan CV Mahlan Sila Nggembe.

**SARAN**

**1. Bagi Perusahaan**

Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui beban kerja memiliki pengaruh yang dibanding dengan variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan beban kerja kepada bawahan disesuaikan

dengan kemampuan para karyawan,serta mengelola perilaku anggota organisasi dan komunikasih juga memiliki peran dalam organisasi,dimana jika komunikasi karyawan berjalan dengan baik maka proses pencapai tujuan organisasi juga akan berjalan dengan baik.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan beban kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan dan diharapkan dapat lebih luas dan menambahkan variabel moderasi seperti kepemimpinan,budaya organisasi,ataukepuasaan kerja untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan komunikasi dengan semangat kerja karyawan.Dengan demikian,peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningsih, W., & Isroah, I. (2016). Pengaruh Penerapan E-Filing, Tingkat Pemahaman Perpajakan Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Yogyakarta. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11729>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Arianto. (2015). “Menuju Persahabatan” Melalui Komunikasi Antarpribadi Mahasiswa Beda Etnis. *KRITIS Jurnal Sosial Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*, 1(2), 219–229.
- Arifiani, N. U. R. R. (2014). Hubungan KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT PASAR PAGI KOTA SAMARINDA. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 2(4), 209–219.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Habib, E. K. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI HASANAH CAKE AND BAKERY GOMBONG*. 8–9.
- Makatita, B., Aponn, E. H., & Hahurya, J. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Ambon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 8–17.
- Ndruru, P. (2024). *View of PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILISALAWA 'AHE* (p. 243).

- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Parianto, P., & Marisa, S. (2022). Komunikasi Verbal dan Non Verbal dalam Pembelajaran. *Journal Analytica Islamica*, 11(2), 402. <https://doi.org/10.30829/jai.v11i2.14123>
- Rahmasari, D. R., & Fanida, E. H. (2025). Implementasi Sistem Analisis Beban Kerja Berbasis Elektronik (E-ABK) di Kecamatan Pakal Kota Surabaya tidak mampu merespons perubahan lingkungan yang begitu cepat. Model New Public perubahan untuk memastikan berbagai pelayanan kepada masyarakat terpenu. 3(April).
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 352. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i3.5355>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosdiantia, Jaenabb, & Irawan, I. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA. 1(4), 116–123.
- Salliyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Santoso, S. B., Mulyadin, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 137–143.
- Sari, D. A. (2015). Financial Literacy and Student Financial Behavior (Case Study STIE “YPPI” Rembang). *Buletin Bisnis & Manajemen*, 01(02), 171–189. <https://media.neliti.com/media/publications/58351-ID-finalcial-literacy-dan-perilaku-keuangan.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. In *PT Refika Aditama* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–12). [http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah\\_buku\\_perencanaan\\_%26\\_pengembangan\\_sumber\\_daya\\_manusia.pdf](http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah_buku_perencanaan_%26_pengembangan_sumber_daya_manusia.pdf)
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan.
- Sopian, Y., & Badriah, E. P. (2022). PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK TERPADU SINAR ISLAM KABUPATEN SUKABUMI. XII(02), 24.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. In *Bandung : Alfabeta*. [https://pustaka.kemdikbud.go.id/libdikbud/index.php?p=show\\_detail&id=45626](https://pustaka.kemdikbud.go.id/libdikbud/index.php?p=show_detail&id=45626)
- Suryan, P., Cahyono, Y., & Utam, B. D. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT TUNTEX GARMENT INDONESIA. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 74–77. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3514>
- Sutadji. (2016). Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Dee Publish* (Vol. 53, Issue 9, p. 376 Halaman).

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22333>
- Swarjana, K. (2015). Metodologi Penelitian Kesehatan [Edisi Revisi]. In *Andi* (p. 45). [https://books.google.co.id/books?id=DjrtCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologi+penelitian+kesehatan&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwiQ6-myzoTtAhWZaCsKHfSjDcMQ6AEwBnoECACQAg#v=onepage&q=metodologi penelitian kesehatan&f=false](https://books.google.co.id/books?id=DjrtCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologi+penelitian+kesehatan&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwiQ6-myzoTtAhWZaCsKHfSjDcMQ6AEwBnoECACQAg#v=onepage&q=metodologi%20penelitian%20kesehatan&f=false)
- Syahla, O. K. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy Cabang Tebet). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan ...*, 1(3), 54–68. <http://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/341%0A>
- Walukow, G. L. M., Lumintang, V. P. K. L. G. G., Tim, P. P., Reward, P., Gaya, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Walukow, G. L. M., & Lumintang, V. P. K. L. G. G. (2024). TERHADAP SEMANGAT KERJA SALES TOYOTA HASJRAT ABADI MANADO II THE INFLUENCE OF TEAM PERFORMANCE , REWARDS , AND LEADERSHIP STYLES ON WORK MOTIVATION OF SALES EMPLOYEES AT TOYOTA HASJRAT ABADI MANADO II *Jurnal EMBA Vol . 12 No . 4 Oktober 2024 , Hal . 448-4. Jurnal EMBA*, 12(4), 448–458.