

Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Muhammad Syamsu Rizal

Department of Psychology, University Mulawarman Samarinda, Indonesia
Email: msyamsurizal73@gmail.com

Article Info

Article history:

Received April 3, 2020

Revised May 17, 2020

Accepted June 28, 2020

Keywords:

Workload

Organizational Communication

Employee morale

ABSTRACT

This study aimed to understand the effect of workload and organizational communication on employee morale at PT Bukit Baiduri Energi in Kutai Kartanegara. This study used quantitative approach 90 employees selected by saturated sample technique as the subject in this study. The method used to collect the data is employee morale scale, workload, and organizational communication. Regression analysis test as a technique used to analyze the data in this study. The results of this study showed that: (1) there is a negative and significant effect of workload on employee morale with a beta coefficient (β) = -0.494, and the value of t count > t table (-4.945 > 1.986), and the value of p = 0.000 ($p < 0.05$); (2) there is significant effect of organizational communication on employee morale with a beta coefficient (β) = 0.264, and the value t count > t table (2.633 > 1.986) and the value of p = 0.006 ($p < 0.05$); (3) there is an influence of workload and organizational communication on employees morale with F count > F table (23.647 > 3.10), and p = 0.000 ($p < 0.05$). The variable contribution (R^2) quality is 35,2%

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan PT Bukit Baiduri Energi di Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 90 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala semangat kerja, beban kerja dan komunikasi organisasi. Teknik analisa data menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap semangat kerja dengan koefisien beta (β) = -0.494, serta nilai t hitung > t tabel (-4.945 > 1.986) dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$); (2) ada pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja dengan koefisien beta (β) = 0.264, serta nilai t hitung > t tabel (2.633 > 1.986) dan nilai p = 0.006 ($p < 0.05$); (3) ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja dengan nilai F hitung > F tabel (23.647 > 3.10) dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$). Kontribusi variabel (R^2) beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan adalah sebesar 35,2%.

Kata kunci

Beban Kerja
Komunikasi Organisasi
Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Di dalam organisasi pada suatu perusahaan yang ada mempunyai kebijakan tertentu mulai dari tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem tanggung jawab, sistem pengendalian dan lainnya. Salah satu tujuan organisasi bahwa orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas berkaitan dengan peran atau kedudukannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan ciri atau kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya (Adriansyah, Sintara, Pramujie & Salsabila, 2020).

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat besar, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan. Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggung jawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi (Alwi, Sylvana & Risnashari, 2016).

Panggabean (2004) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Maier (dalam Majorsy, 2007) mengungkapkan bahwa semangat kerja mencakup empat aspek yaitu: kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi dan semangat kelompok. Sedangkan faktor

yang mempengaruhi semangat kerja menurut Handoko (2008) yaitu komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, minat, gaji, status social pekerjaan, suasana kerja dan beban kerja, dan tujuan pekerjaan. Adapun menurut Maier (dalam Majorsy, 2007), karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari rasa antusiasme ketika bekerja. Namun, hal tersebut berbeda dengan yang terjadi pada karyawan PT Bukit Baiduri Energi. Berdasarkan wawancara dengan seorang operator alat berat berinisial PJ pada tanggal 30 Oktober 2019, di mess karyawan. Beliau mengatakan bahwa setiap kali berangkat kerja, beliau merasa lesu, letih, bermalas-malasan dan tidak bersemangat, apalagi setelah sekian lama bekerja dan tak kunjung libur.

Beliau mengeluhkan hari libur atau cuti yang diberikan perusahaan sangat sedikit sehingga beliau tidak bisa sering dan berlama-lama berkumpul bersama keluarganya. Apalagi jarak rumah keluarga beliau dengan perusahaan cukup jauh. Beliau sendiri tinggal di mess karyawan yang tersedia di lokasi perusahaan. Semangat kerja pada karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor salah satunya adalah beban kerja. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Novemaryl, Hendriani dan Efni (2019).

Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, karena akan menimbulkan stres kerja namun dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan semangat kerja akan kembali meningkat. Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Munandar (2011) menguraikan tiga aspek dari beban kerja yaitu: beban waktu, beban mental dan beban psikologi.

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Manuaba (dalam Tarwaka, 2011) yaitu faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja dan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Selain itu, tidak hanya beban kerja, komunikasi organisasi juga mempengaruhi semangat kerja pada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Arianto (2015) pada seluruh karyawan PT. Vermindo Utama Semarang sebanyak 54 orang, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Sari (2015), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat, dimana semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka semangat kerja karyawan akan semakin baik. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal merupakan jalur komunikasi resmi dengan rantai komando atau hubungan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan jabatannya dalam organisasi, sedangkan jalur komunikasi informal merupakan jalur komunikasi tidak resmi di lingkungan maupun di luar organisasi, tetapi masih berkaitan dengan fungsi tidak langsung para pimpinan organisasi (Masmuh, 2010).

Masmuh (2010) juga mengemukakan bahwa terdapat lima aspek komunikasi organisasi yaitu: orientasi dan latihan, keterlibatan anggota, penentuan iklim organisasi, supervisi dan pengarahan, dan kepuasan kerja yang berkaitan dengan komunikasi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi (Tjiptono, 2005) yaitu pengaruh perbedaan status, permasalahan semantik, perbedaan budaya, gangguan yang bersifat fisik, saluran komunikasi yang buruk dan tidak

(kurang) adanya umpan balik. Dalam upaya menciptakan komunikasi organisasi yang sehat dan terbuka, organisasi perlu memperhatikan hambatan hambatan yang dapat mempengaruhi kelancaran komunikasi organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang menjangkau data yang dilukiskan dalam bentuk angka menggunakan instrumen kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif (Wirawan, 2015).

Subjek Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian lapangan (*field*) di PT Bukit Baiduri Energi Kabupaten Kutai Kartanegara berjumlah 90 karyawan. Sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi dengan menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 90 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas skala beban kerja, komunikasi organisasi dan semangat kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *tryout terpakai*, yakni hasil uji-coba yang dilakukan langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis.

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu akan diadakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji homoskedastisitas dan uji autokorelasi sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian ini yaitu

apakah statistic parametric atau non-parametrik. Uji statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KolmogorovSmirnov	P	Keterangan
Semangat Kerja	0.071	0.200	Normal
Beban Kerja	0.083	0.108	Normal
Komunikasi Organisasi	0.091	0.068	Normal

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel semangat kerja menghasilkan nilai $Z = 0.071$ dan $p = 0.200$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir semangat kerja adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel beban kerja menghasilkan nilai $Z = 0.082$ dan $p = 0.108$. Hasil uji normalitas

berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir beban kerja adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel komunikasi organisasi menghasilkan nilai $Z = 0.91$ dan $p = 0.067$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir komunikasi organisasi adalah normal.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F Hitung	F tabel	P	Keterangan
Semangat Kerja – Beban Kerja	0.846	1.68	0.658	Linier
Semangat Kerja – Komunikasi Organisasi	1.090	1.60	0.197	Linier

Hasil uji asumsi linieritas antara variable beban kerja dengan semangat kerja menunjukkan nilai F hitung $< F$ tabel yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan semangat kerja yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu $F = 0.846$ dan $P = 0.656 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier. Hasil uji

asumsi linieritas antara variabel komunikasi organisasi dengan semangat kerja menunjukkan nilai F hitung $< F$ tabel yang artinya terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu $F = 1.090$ dan $P = 0.113 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Semangat Kerja – Beban Kerja	0.746	1.341	Unmultikol
Semangat Kerja - Komunikasi Organisasi	0.746	1.341	Unmultikol

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisiensi tolerance variabel kurang dari 1 dan nilai *variance inflantion factor* (VIF) variable

kurang dari 10. Sehingga dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Homoskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	T Hitung	T tabel	P	Keterangan
Beban Kerja	-1.037	1.986	0.303	Homoskedastik
Komunikasi Organisasi	0.008	1.986	0.994	Homoskedastik

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini, karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* diperoleh nilai α lebih

dari 0.05 terhadap absolute residual (*Abs_Res*) secara parsial dan nilai t hitung $< t$ tabel. Sehingga dengan demikian variabel independen layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang ada.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Model Penuh

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Semangat Kerja (Y)				
Beban Kerja (X ₁)	23.647	3.10	0.352	0.000
Komunikasi Organisasi (X ₂)				

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel yang artinya beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja memiliki

pengaruh signifikan yaitu dengan nilai $F = 23.647$ $R^2 = 0.310$, dan $P = 0.000$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Beban Kerja (X ₁)				
Semangat Kerja (Y)	-0.494	-4.945	1.986	0.000
Komunikasi Organisasi (X ₂)				
Semangat Kerja (Y)	0.264	2.633	1.986	0.006

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa pada beban kerja terhadap semangat kerja t hitung $> t$ tabel yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai $\beta = -0.494$, $t = -4.945$, dan $p = 0.000$. Kemudian pada komunikasi organisasi terhadap semangat kerja menunjukkan t hitung $> t$ tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai $\beta = 0.264$, $t = 2.633$, dan $p = 0.006$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi secara penuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan pekerja lapangan (*field*) PT Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan.

Kontribusi pengaruh (R^2) kualitas beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan pekerja lapangan (*field*) PT Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara adalah sebesar 0.352, hal ini menunjukkan bahwa 35.2 persen dari variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan komunikasi organisasi. Sedangkan sisanya 64.8 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Pasaribu (2017) bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Multi dan Suryalena (2013) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Suatu perusahaan memerlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan pada perusahaan, salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi (Arianto, 2015). Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah (Novemaryl dkk., 2019).

Pada hasil analisis regresi secara bertahap, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pekerja lapangan (*field*) PT Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian H_1 diterima yang artinya ada pengaruh negatif antara beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap kelelahan kerja. Artinya peningkatan beban kerja akan berpengaruh

pada penurunan tingkat semangat kerja karyawan, demikian pula sebaliknya apabila beban kerja semakin rendah maka tingkat semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja suatu organisasi adalah munculnya kondisi stres kerja berkepanjangan (Haryanti, Aini & Purwaningsih, 2013). Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Novemaryl, et al. (2019) terhadap 134 orang Personil ditreskrimum Polda Riau, dalam penelitian ini dikemukakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap selanjutnya, ditemukan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pekerja lapangan (*field*) PT Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja. Komunikasi organisasi merupakan variabel kedua dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pekerja lapangan (*field*) PT Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara. Menurut Anggraeiny, Yehezkiel dan Masjaya (2013) menjelaskan apabila komunikasi organisasi yang dirasakan oleh karyawan itu baik, maka karyawan akan menanggapi dengan positif sehingga akan meningkatkan kinerja.

Komunikasi organisasi yang efektif akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi. Tetapi apabila karyawan merasa komunikasi organisasi yang dirasakannya

tidak berjalan dengan baik maka karyawan akan merasakan tidak nyaman dalam bekerja, cemas dan tertekan selama bekerja.

Menurut Masmuh (2013) mengatakan bahwa setiap aspek dalam komunikasi organisasi 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 organisasi merupakan unsur penting didalam organisasi karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan bahkan motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Arifiani (2014), terdapat hubungan antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Sari (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan PT Bukit Baiduri Energi di Kabupaten Kutai Kartanegara. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT Bukit Baiduri Energi di Kabupaten Kutai Kartanegara. Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan PT Bukit Baiduri Energi di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Bagi para para karyawan PT Bukit Baiduri Energi, diharapkan bertanya atau meminta dijelaskan kembali jika ada pengarahan dari atasan yang sulit untuk dimengerti. Kemudian, diharapkan juga bagi para karyawan untuk rutin mengikuti sesi konseling yang diadakan oleh perusahaan, dengan menyampaikan segala permasalahan dan keluhan yang mengganggu pekerjaan terutama masalah beban kerja yang berlebihan baik beban kerja waktu, beban kerja mental dan beban kerja psikologis, dapat memberikan perasaan lega dan mendapatkan kembali semangat kerja yang lebih maksimal.
- 2) Bagi pihak PT. Bukit Baiduri Energi, diharapkan memberikan supervisi dan pengarahan yang jelas serta mudah dimengerti untuk para karyawan agar termotivasi kembali dan semangat kerjanya dapat meningkat. Kemudian, perusahaan diharapkan memberikan perhatian ekstra seperti membuka sesi konsultasi di hari-hari tertentu untuk karyawan jika ada yang ingin menceritakan kebutuhan dan permasalahannya. Selain itu, pihak HRD perlu bekerjasama dengan *supervisor* ataupun manajer masing-masing divisi di perusahaan, untuk membagi beban kerja yang sesuai porsi masing-masing karyawan. Waktu bekerja atau lembur juga seharusnya tidak berlebihan sehingga karyawan dapat memiliki waktu istirahat yang cukup. Pihak perusahaan juga diharapkan mengurangi tekanan terlalu berat yang dapat mempengaruhi mental dan psikologis seorang karyawan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang semangat kerja disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap semangat kerja, misalnya lingkungan

kerja, motivasi kerja, dukungan sosial, dan iklim organisasi. Secara teori kualitas bertahan akan sangat terkait dengan turnover (keluar masuk karyawan). Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M.A., Sintara, I.D., Pramujie, G.V.C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *Jurnal Plakat*, 2 (1), 81-89.
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 2 (1), 31-46.
- Anggraeni, R., Yehezkiel, & Masjaya. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTP pengembangan produktivitas daerah Disnakertrans provinsi Kalimantan Timur. *E-journal Administrative Reform*, 1 (3), 680-693.
- Arifiani, N.R. (2014). Hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai pada kantor Kelurahan Pasar Pagi Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Komunikasi*, 2 (4), 209-219.
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*, 11 (2), 177-185.
- Azwar, S. (2002). *Sikap manusia edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dhania, R.D. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 15-23.
- Haryanti., Aini. F & Purwaningsih, P., (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1 (1), 48-56.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 63-74.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek*. Malang: UMM Press.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2009). *Leadership roles and management function in nursing: theory & application (6th ed)*. Philadelphia: Lippincott Company.
- Multi, R.P., & Suryalena. (2013). Pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja (kasus karyawan bagian produksi PT Asia Sawit Makmur Jaya, Kab. Kuantan Singingi, Riau). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4 (1), 28-39.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia: UI Press.
- Novemari., 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), 43-56.
- Panggabean, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pasaribu, P.D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

- karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4 (1), 1-15.
- Sari, N. (2015). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2 (1), 1-13.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri, dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tjiptono, F. (2005). *Prinsip-prinsip total quality service (TQS)*. (Edisi ke 5). Yogyakarta: ANDI.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.