



Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto)

Azimatul Khabibah

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

azimatulkhabibah@gmail.com

Rahayu

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Kasnowo

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Korespondensi penulis: azimatulkhabibah@gmail.com

Abstrak. Perusahaan merupakan salah satu jenis badan usaha yang dilindungi oleh hukum sebagai tempat terjadinya proses produksi suatu barang atau jasa guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kontribusi karyawan yang baik. Menumbuhkan semangat kerja yang tinggi harus diperhatikan oleh manajerial perusahaan karena sebagai suatu kewajiban yang sifatnya terus-menerus. Khususnya mengenai beban pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja, komunikasi antar karyawan yang dapat menyebabkan meningkatnya atau menurunnya semangat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Besi Baja Metalindo Kabupaten Mojokerto. Sampel penelitian ini sebanyak 78 dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci : Beban kerja, stres kerja, komunikasi, dan semangat kerja.

Abstract. A company is one of the types of business entities protected by law as the place where the production process of a good or service is used to meet the needs of society. To the company's goals, it requires the contribution of good employees. Cultivating a high working spirit should be considered by the company's managers as an obligation whose nature is constant. Especially with regard to the workload that can cause work stress, communication between employees that can lead to an increase or decrease in working spirit. The aim of this survey is to know the impact of workload, work stress, and communication on employee work spirit. This research population is the entire staff of PT Iron Steel Metalindo of Mojokerto district. The sample was 78 using saturated sampling techniques. Data analysis techniques use double linear regression analysis with the help of the SPSS 25 program. Research findings show that workload variables have a negative and significant influence on the work spirit, work stress has a negative, significant impact on the working spirit, and communication has a positive and significant effect on the job spirit.

Keywords : workload, work stress, communication, and work spirit.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang telah ada untuk beberapa waktu berharap mengalami pertumbuhan yang cepat dan signifikan dalam bisnisnya. Organisasi yang terdapat pada perusahaan yang beroperasi saat ini mempunyai tugas, wewenang, dan tanggungjawab hingga sistem kontrol, sistem tanggungjawab, dan lainnya. Salah satu tujuan perusahaan adalah agar karyawan mampu melakukan beberapa tugas yang terkait dengan peran atau jabatannya. Sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 28, 2023; Accepted Agustus 25, 2023

* Septifana Rosiani, septifana12@gmail.com

sumber daya manusia. Suatu organisasi dianggap baik jika dapat menunjukkan manfaat atau kualitas yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya.

Kontribusi yang diberikan karyawan bagi perusahaan sangatlah penting, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, oleh karena itu perlu adanya kompensasi kepada karyawan. Menumbuhkan semangat kerja yang tinggi harus diperhatikan oleh manajerial perusahaan karena sebagai suatu kewajiban yang sifatnya terus-menerus. Semangat kerja yang rendah akan berdampak negatif jangka panjang pada organisasi dan dapat menyebabkan masalah internal.

Pada PT Besi Baja Metalindo yang merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi bahan bangunan dan material konstruksi berkualitas dengan harga terbaik dan terlengkap di Jawa Timur. Karyawan PT Besi Baja Metalindo berjumlah 78 karyawan dengan rincian staff HRGA, staff keuangan, staff PPIC, dan Staff Marketing. Dalam wawancara tanggal 3 Juni 2023 dengan SPV Mariness Adelaar Kim mengatakan “ Jam kerja pada PT Besi Baja Metalindo terbilang sangat pagi yaitu pukul 07.00 karyawan harus sudah ada di tempat kerja masing-masing. Jika tidak maka harus izin terlebih dahulu pada staff HRGA dengan alasan yang logis, kemudian jika karyawan telat tanpa alasan maka akan didenda sebesar Rp 50.000. Hal itu dilakukan semata-mata agar karyawan tidak meremehkan jam kerja.” Dari wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh tentang semangat kerja yang dialami oleh karyawan akibat aturan jam kerja yang diberikan perusahaan.

Menurut Karsini (2016:2) mengatakan bahwa “Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi pastinya memberikan sikap yang positif seperti terlihat bahagia, bekerja sama dengan baik, setia, menjadi kebanggaan organisasi, dan taat pada aturan. Sedangkan karyawan dengan semangat kerja rendah akan menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa tidak tenang dan tidak nyaman dalam bekerja. Darmawan dalam Maydina dan Abdurrahman (2020), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menunjukkan rasa kegairahan serta mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan lebih produktif.

Menurut Paramita (2017) beban kerja adalah unit organisasi atau pemegang jabatan yang harus menyelesaikan sekumpulan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian (Kissi, et, al., 2019) menjelaskan bahwa, faktor negatif seperti stress, konflik, dan beban kerja adalah risiko kerja yang sering terjadi, dan dampaknya sangat signifikan terhadap

penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja. Berdasarkan wawancara identifikasi masalah mengenai beban kerja pada PT Besi Baja Metalindo yang menimbulkan beban kerja adalah adanya pekerjaan dari direksi yang harus diselesaikan pada hari itu juga, dan pekerjaan tidak sesuai *jobdesk*.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Salleh dan Bakar (2018, hal 48) stress kerja merupakan perasaan yang melambangkan kekuatan, tekanan, kecenderungan atau usaha seseorang dengan semangat yang kuat di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara mengenai identifikasi masalah stres kerja pada PT Besi Baja Metalindo adalah karyawan merasakan stres kerja dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan pada hari itu juga sehingga mengharuskan karyawan lembur kerja. Bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Karsini (2016:2) mengatakan bahwa “Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi pastinya memberikan sikap yang positif seperti terlihat bahagia, bekerja sama dengan baik, setia, menjadi kebanggaan organisasi, dan taat pada aturan. Sedangkan karyawan dengan semangat kerja rendah akan menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa tidak tenang dan tidak nyaman dalam bekerja. Menurut As’ad, M (Kaskodjo, 2014) mengatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah :

1. Kedisiplinan Kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kegairahan Kerja

Beban Kerja

Menurut Paramita (2017) beban kerja adalah unit organisasi yang harus menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja dalam organisasi adalah keadaan menurunnya semangat kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan akibat suatu tekanan yang berakibat terganggunya keadaan emosional. Hal itu tentu merugikan, karena karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. sebuah penelitian dijelaskan, faktor negatif seperti stress, konflik, dan beban kerja adalah risiko kerja terjadi, dan dampaknya signifikan terhadap penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja (Kissi, et, al., 2019). Indikator-indikator beban kerja menurut Chandra (2017) menggunakan adalah sebagai berikut :

1. Tekanan waktu
2. Jadwal kerja dan jam kerja
3. Lingkungan kerja
4. Efisien waktu
5. Tanggung jawab

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini dapat membuat emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, kesulitan tidur, cenderung menyendiri, merokok secara berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, bahkan tekanan darah meningkat hingga gangguan pencernaan. Saat karyawan merasakan stres kerja maka akan berdampak pada semangat kerja mereka, karena mereka akan merasa tidak bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salleh dan Bakar (2018, hal 48) stress kerja merupakan perasaan yang melambangkan kekuatan, tekanan, kecenderungan atau usaha seseorang dengan semangat yang kuat di tempat kerja. Indikator stress kerja menurut Robbins (2006:767) dalam (Ahmad, et. al., 2019) adalah :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

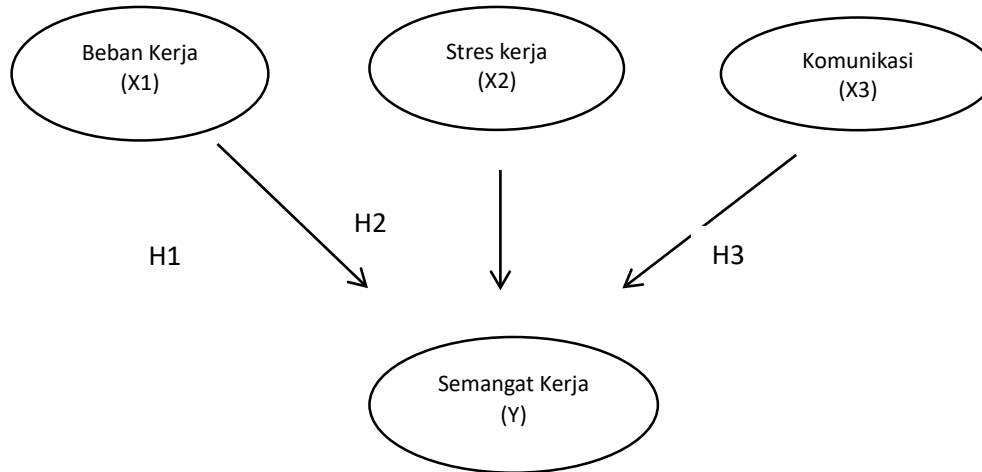
Komunikasi

Mangkunegara (2017) mengatakan komunikasi adalah proses perpindahan suatu informasi, penjelasan, dan ide dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menerjemahkan suatu hal yang telah disampaikan oleh seseorang. Menurut (I. M. Ginting et al., 2019: 36) komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan melalui media atau alat yang dilakukan oleh satu orang kepada orang lain secara langsung. Membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan maka diperlukan adanya komunikasi untuk mempermudah sosialisasi. Menurut Suranto (2010), ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh sikap.
4. Peningkatan Hubungan yang lebih baik.
5. Tindakan

Kerangka Pemikiran

Penelitian ditunjuk untuk menganalisis variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT Besi Baja Metalindo Mojokerto, dan untuk memperjelas penelitian ini dapat dilihat dari kerangka pikiran yang di susun dibawah ini



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Hipotesis 1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.

Hipotesis 2: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.

Hipotesis 3 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.

Metode Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Besi Baja Metalindo dari berbagai divisi yaitu divisi HRGA, divisi keuangan, divisi PPIC, dan divisi marketing. Penelitian ini menggunakan variabel, beban kerja, stress kerja, dan komunikasi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 78 responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuisiner, dengan menggunakan *nonprobability* sampling yaitu sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi. Pada penelitian kuisiner memakai skala likert di amna responden akan menjawab pertanyaan dengan 4 kategori yaitu:

1. Sangat Tidak Mempengaruhi (STM) : Skor 1
2. Tidak Mempengaruhi (TM) : Skor 2
3. Mempengaruhi (M) : Skor 3
4. Sangat Mempengaruhi (SM) :Skor 4

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE (%)
Laki – laki	47	60,3
Perempuan	31	39,7
Total	78	100

(Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023)

Responden karyawan yang berjenis kelamin laki–laki berjumlah 47 orang dengan prosentase 60,3 % dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 Orang dengan prosentase 39,7%. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
D3	7	9
S1	64	82
SMA	7	9
Total	78	100

(Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023)

Responden paling sedikit adalah karyawan yang berpendidikan D3 dengan jumlah 7 orang dengan persentase 9%. Sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 64 orang dengan prosentase 82% dan responden yang berpendidikan SMA dengan jumlah 7 orang dengan prosentase 9%. Dengan demikian jumlah responden yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

MASA KERJA (TAHUN)	JUMLAH KARYAWAN	PROSENTASE (%)
<3 Tahun	51	65,4
>3 Tahun	27	34,6
Total	78	100

(Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023)

Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang memiliki masa kerja <3 tahun berjumlah 51 orang dengan prosentase 65,4%, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja >3 tahun berjumlah 27 orang dengan prosentase 34,6%, Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan karyawan dengan masa kerja <3 tahun sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja >3 tahun.

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.838	0,2227	Valid
	X1.2	0.785	0,2227	Valid
	X1.3	0.844	0,2227	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0.866	0,2227	Valid
	X2.2	0.865	0,2227	Valid
	X2.3	0.866	0,2227	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0,868	0,2227	Valid
	X3.2	0,411	0,2227	Valid
	X3.3	0,517	0,2227	Valid
	X3.4	0,539	0,2227	Valid
	X3.5	0,378	0,2227	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,751	0,2227	Valid
	Y.2	0,738	0,2227	Valid
	Y.3	0,831	0,2227	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hubungan antara masing – masing variabel Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) menunjukkan rhitung > rtabel artinya dalam kuesioner yang telah disebarkan menyatakan bahwa semua item pertanyaan substansial dan dapat digunakan untuk pengujian tambahan.

Hasil Uji Realiabilitas

No	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X ₁)	0,761	Reliabel
2	Stres kerja (X ₂)	0,833	Reliabel
3	Komunikasi (X ₃)	0,791	Reliabel
4	Semangat Kerja (Y)	0.664	Reliabel

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui bahwa variabel beban kerja, stres kerja, komunikasi, dan semangat kerja memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel instrumen dalam penelitian ini reliable

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.500	.389		29.535	.000	10.724	12.276					
	beban kerja	-.052	.026	-.198	-2.008	.048	-.104	.000	-.084	-.227	-.193	.958	1.044
	stress kerja	-.062	.022	-.270	-2.768	.007	-.106	-.017	-.207	-.306	-.267	.975	1.025
	Komunikasi	.039	.007	.517	5.278	.000	.024	.054	.466	.523	.508	.967	1.034

a. Dependent Variable: semangat kerja

Berdasarkan tabel 4.16 mengenai uji analisis regresi berganda, maka dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,500 - 0,052X_1 - 0,062X_2 + 0,039X_3 + e$$

Keterangan :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Keputusan Pembelian

b_0 : Konstanta Regresi

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Kualitas produk

X_2 : Kualitas layanan

X_3 : Harga

e : Error

Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) bernilai negative sebesar -0.052, artinya Jika beban kerja meningkat maka semangat kerja akan menurun, sebaliknya jika beban kerja menurun maka semangat kerja akan meningkat. Koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) bernilai negatif sebesar -0.062, artinya Jika stress kerja meningkat maka semangat kerja akan menurun, sebaliknya jika stress kerja menurun maka semangat kerja akan meningkat. Koefisien regresi komunikasi (X_3) bernilai positif sebesar 0.039, artinya komunikasi terjalin baik maka dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika komunikasi tidak terjalin baik maka dapat menurunkan semangat kerja

Hasil Uji T

Hipotesis 1 menyatakan bahwa beban kerja (X_1) diperoleh Nilai signifikansi sebesar 0,048. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,008 > 1,99254. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) pada PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto. Hipotesis 2 menyatakan bahwa stres kerja (X_2) diperoleh Nilai signifikansi sebesar 0,007. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,768 > 1,99254. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) pada PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto. Hipotesis 3 menyatakan bahwa komunikasi (X_3) diperoleh Nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,278 > 1,99254. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu komunikasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) pada PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.

Hasil Uji F

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai f hitung (11.264) > f tabel (2,73) dan nilai signifikansi sig. 0.00 < 0.05. disimpulkan jika variabel Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) secara simultan mempengaruhi variabel (Semangat Kerja) Y.

Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto

Hasil analisis data diperoleh informasi bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap semangat kerja, dibuktikan hasil uji t menyatakan beban kerja (sig 0,048 < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,008 > 1,99254) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh parsial terhadap semangat kerja. Hasil dari koefisien negatif yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut dibuktikan bahwa beban kerja seperti pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dimana perusahaan memberikan waktu yang terbatas untuk menyelesaikannya, pemilihan dan penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesknya dapat menimbulkan kebingungan menyelesaikan pekerjaan, serta aturan jam kerja yang ketat, dapat menimbulkan beban kerja sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja.

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja di PT Besi Baja Metalindo Mojokerto karena beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Beban kerja berlebihan menyebabkan dampak negatif pada semangat kerja individu maupun tim. Ketika karyawan diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab, mereka mungkin mengalami kelelahan, stres, dan penurunan motivasi. Ini mengakibatkan penurunan produktivitas dan penurunan kualitas kerja. Karyawan yang terbebani beban kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Beban kerja berlebihan juga berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang terus-menerus bekerja melebihi kapasitas mereka yang sehat mungkin mengalami kelelahan kronis, kurang tidur, gangguan pola makan, dan masalah kesehatan lainnya. Menyebabkan penurunan energi, konsentrasi, dan fokus. Stres dan tekanan akibat beban kerja yang berlebihan meningkatkan absensi, penurunan motivasi, dan bahkan potensi kebakaran burnout.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syamsu Rizal (2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan tugas yang terlalu banyak namun tidak sesuai dengan keahlian, waktu yang disediakan, dan fisik.

b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.

Hasil analisis data diperoleh informasi bahwa stress kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap semangat kerja. Dibuktikan dari hasil uji t menyatakan beban kerja ($\text{sig } 0,007 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,768 > 1,99254$) maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh parsial terhadap semangat kerja. Hasil koefisien negatif dibuktikan dengan tuntutan tugas berupa target penjualan yang harus diselesaikan karyawan dan beban kerja yang meningkat sehingga menimbulkan turunnya semangat kerja.

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja di PT. Besi Baja Metalindo karena stres kerja yang tinggi akan memicu turunnya motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan yang nyaman membuat karyawan bekerja lebih nyaman dan fokus dalam bekerja dan membuat bekerja lebih menyenangkan. lingkungan yang nyaman dan aman membuat karyawan betah dalam bekerja sehingga bekerja dengan fokus dan tenang. Lingkungan yang baik dan atmosfer yang kuat untuk berlomba dalam bekerja membuat karyawan semakin termotivasi sehingga semangat kerja. Biasanya seseorang yang memiliki Lingkungan yang baik akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan adanya Lingkungan yang baik, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai semangat yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2019) yang dimana penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dibuktikan dengan karyawan yang belum mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan.

c. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto

Hasil analisis data diperoleh informasi bahwa stress kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap semangat kerja. Dibuktikan dari hasil uji t menyatakan beban kerja ($\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $5,278 > 1,99254$) maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh parsial terhadap semangat kerja. Hasil koefisien positif dapat dibuktikan dengan ketika pimpinan memberikan informasi mengenai pekerjaan kemudian karyawan dapat memahami secara langsung, keikutsertaan dalam berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan maupun di luar pekerjaan, sikap percaya diri dalam berkomunikasi seperti berani mengungkapkan pendapat, menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan maupun antar

karyawan, *feedback* pimpinan untuk karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.

Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja adalah suatu bentuk interaksi yang memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi individu di tempat kerja. Komunikasi yang positif di tempat kerja mencakup penggunaan bahasa yang sopan, penghormatan terhadap pandangan dan ide-ide orang lain, serta keberanian untuk mendengarkan dengan saksama. Komunikasi yang membangun dan memelihara hubungan positif antara rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman.

komunikasi berpengaruh positif juga melibatkan kemampuan untuk menyampaikan apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi individu dan kelompok. Ketika seseorang merasa dihargai dan diberikan pengakuan atas kerja kerasnya, motivasi dan semangat kerja mereka cenderung meningkat. komunikasi berpengaruh positif juga melibatkan kemampuan untuk membangun komunikasi yang terbuka dan jujur di antara semua anggota tim. Hal ini mencakup berbagi informasi secara terbuka, memberikan umpan balik secara teratur, dan menciptakan lingkungan di mana semua orang merasa nyaman untuk mengemukakan pendapat, ide, atau kekhawatiran mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugara, dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dikarenakan komunikasi yang baik antar karyawan akan memicu timbulnya rasa senang dan pada akhirnya akan memicu semangat kerja dari karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil dari penelitian tentang “ Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Komunikasi Terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Metalindo Mojokerto” maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Metalindo Mojokerto dikarenakan beban kerja yang tinggi akan menurunkan semangat kerja karyawan. Didukung hasil uji t menyatakan beban kerja ($\text{sig } 0,048 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,008 > 1,99254$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan dikarenakan tugas yang terlalu banyak dialami oleh karyawan PT Baja Metalindo Mojokerto namun tidak sesuai dengan keahlian, waktu yang disediakan, dan fisik.
- b. Stress kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Metalindo Mojokerto dikarenakan stress kerja yang tinggi akan menurunkan semangat

kerja karyawan. Didukung oleh hasil uji t menyatakan beban kerja ($\text{sig } 0,007 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,768 > 1,99254$) maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh parsial terhadap semangat kerja, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Metalindo Mojokerto disebabkan karena karyawan yang belum mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan.

- c. Komunikasi (X3) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Baja Metalindo Mojokerto dikarenakan komunikasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dibuktikan dari hasil uji t menyatakan beban kerja ($\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $5,278 > 1,99254$) maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh parsial terhadap semangat kerja. Komunikasi yang efektif dan positif memainkan peran kunci dalam membangun hubungan yang baik antara rekan kerja, membangun rasa saling percaya, dan meningkatkan semangat kerja. Dalam paragraf berikut, akan dijelaskan secara rinci mengenai bagaimana komunikasi berpengaruh positif dapat memengaruhi semangat kerja.
- d. Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) memberikan pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja. Dibuktikan dari hasil nilai f hitung ($11,264 > f_{\text{tabel}}$ ($2,73$) dan nilai signifikansi $\text{sig. } 0,00 < 0,05$. disimpulkan jika variabel Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) secara simultan mempengaruhi variabel (Semangat Kerja) Y.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang bisa diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya imbalan kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan yang dapat mengurangi adanya stres kerja sehingga meningkatkan semangat karyawan.
3. Perlu adanya komunikasi yang lebih baik antar karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan akan berpengaruh terhadap semangat karyawan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Chandra, R. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Semarang*, 670–678.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29
- Kaskodjo, A. (2014). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan*. Dian Ilmu.
- Karsini, K., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Kissi, E., Asare, O. A., Agyekum, K., Agyemang, D. Y., & Labaran, M. (2019). Ascertainning The Interaction Effects Among Organisational Citizenship Behaviour, Work Overload And Employees Performance In The Ghanaian Construction Industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-12*. Remaja Rosdakarya.
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 580–585.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Udayana University.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2018). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47–57.
- Suranto, A. W. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu.