

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia

Putri Mutiara¹, Ni Nyoman Sawitri², Adi Wibowo Noor Fikri³,
Dewi Puspaningtyas Faeni⁴, Indah Rizki Maulia⁵

¹⁻⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: putripm.313@gmail.com¹, nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id², Adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id³,
dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id⁴, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Abstract. The research employs a quantitative approach using statistical methods, where the data consists of numerical values obtained through the use of questionnaires and surveys. The total population in the production department of PT SKF Indonesia is 255 employees, and the sampling is done using the Purposive Sampling technique with the Slovin formula to determine the sample. The sample used is 72 employees from the production department of PT SKF Indonesia. This study utilizes Smart PLS 3.0 software and conducts testing, including data analysis methods (descriptive and verificative), outer model testing for validity and reliability, inner model testing for R-Square (R2), Predictive relevance (Q2), and model fit testing (Goodness of Fit), as well as hypothesis testing including T-test (Partial) and F-test (Simultaneous). The results of this study, in partial, show that the workload variable has a P-Value of 0.001 or < 0.05 , indicating that the workload has a positive influence on work enthusiasm. The working environment variable has a P-Value of 0.000 or < 0.05 , signifying that the work environment has a positive influence on work enthusiasm. Lastly, the simultaneous results indicate that the workload and work environment variables have a positive and significant impact on work enthusiasm, with an F-value of 923.83 $>$ F-Table 3.13 and a coefficient of determination (R2) of 96.4% in R-Square.

Keywords: Workload, Work Environment and Morale

Abstrak. Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode statistik, atau data berupa angka yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner dan survei. Jumlah populasi pada departemen produksi PT SKF Indonesia sebanyak 255 karyawan dan dilakukan dengan menggunakan Teknik *Purposive Sampling* dengan rumus slovin untuk menentukan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 72 sampel yaitu karyawan departemen produksi PT SKF Indonesia. Penelitian ini menggunakan *software Smart PLS 3.0* dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), outer model yaitu uji validitas dan reliabilitas, inner model yaitu *R-Square* (R2), *Predictive relevance* (Q2), dan Uji kecocokan model (*Goodnes of Fit*) dan pengujian hipotesis yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan). Hasil penelitian ini secara parsial variabel beban kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Dan yang terakhir, hasil penelitian secara simultan dari variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai F-hitung 923,83 $>$ F-Tabel 3.13 dan nilai koefisien determinasi (R2) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 96,4%.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur mencatat pertumbuhan yang sangat pesat. Sektor ini memainkan peran yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian negara, dan kontribusinya memiliki dampak signifikan dalam mencapai tujuan pembangunan ekonomi nasional (Harahap, *et al.*, 2023). Industri manufaktur berperan dalam memenuhi kebutuhan sistem pengguna dan memberikan pandangan yang jelas kepada pemrogram komputer dan profesional teknis lainnya yang terlibat dalam industri ini (Wiranda, 2021).

Received: Januari 05, 2024; Accepted: Februari 05, 2024; Published: April 30, 2024

*Putri Mutiara, putripm.313@gmail.com

Sumber daya manusia ke dalam keterampilan dan pengetahuan mereka dan memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih baik untuk memuaskan pelanggan mereka dan bagaimana menggunakan tingkat kepuasan pelanggan (Faeni, 2023). Lalu, ada konsep SDM adalah suatu praktik manajemen yang berkaitan dengan pengembangan, pemberdayaan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Sawitri, *et al.*, 2023).

SDM adalah unsur terpenting untuk mencapai satu tujuan untuk mengembangkan makro pada suatu perusahaan (Hadita, *et al.*, 2023). Pengembangan SDM dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai tambah karyawan agar suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih produktif dan sekaligus mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi (Maulia, 2023).

Salah satu objek penelitian ini merupakan perusahaan di bidang manufaktur yaitu, PT SKF Indonesia adalah perusahaan manufaktur *bearing* terkemuka di Indonesia untuk kendaraan bermotor roda dua dan roda empat dan bagian berasal SKF group serta Astra group (Astra Otoparts). Fenomena yang terjadi pada PT SKF Indonesia bagian departemen produksi mempengaruhi semangat kerja karyawan, Semangat kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil bekerja lebih cepat serta lebih baik, Pentingnya semangat kerja merupakan dengan melakukan pekerjaan menggunakan lebih semangat maka diperlukan pekerjaan akan lebih cepat serta baik (Syihab, 2020).

Faktor yang menyebabkan penurunan semangat pada dunia kerja adalah karyawan mengalami beban kerja dengan tugas-tugas yang semakin berat, mempunyai lingkungan kerja kurang baik seperti adanya kebisingan yang tinggi (Handayani, 2020). Faktor tersebut sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada PT SKF Indonesia bagian departemen produksi mempunyai konflik waktu untuk menghasilkan *bearing*, kendala tersebut mengakibatkan adanya beban kerja pada karyawan yaitu mengatur *spare part* yang tidak dapat langsung dipasang dikarena perbedaan dimensi atau berukuran serta melakukan beberapa tugas diluar tanggung jawab yang diberikan mirip melakukan investigasi mesin, perawatan mesin dan pemugaran mesin yang seharusnya dilakukan departemen *maintenance*.

Bekerja di lingkungan kerja yang baik serta kondusif tentunya menjadi hal yang diinginkan semua pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan efek positif bagi pekerja dalam menyelesaikan sasaran yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT SKF Indonesia mengenai lingkungan kerja bagian departemen produksi, mempunyai beberapa kendala yaitu kendala yang mengakibatkan karyawan sulit buat berkonsentrasi saat memproduksi *bearing* dikarenakan mesin mengalami ukiran komponen

logam yang berpindah asal satu mesin ke mesin yang lain yang membentuk suara bising pada lingkungan rantai produksi.

Bunyi bising yang terjadi waktu menghasilkan *bearing*, perusahaan mempunyai solusi agar suara bising tersebut tak terlalu mengganggu konsentrasi waktu melakukan produksi. PT SKF Indonesia telah memberikan indera pelindung diri asal paparan suara bising yaitu menggunakan *earplug* dan *earmuff*. Cara tersebut para karyawan masih terasa kurang nyaman saat memproduksi *bearing*.

Dalam penelitian sebelumnya lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena lingkungan yang bersifat keyakinan seperti hubungan pertemanan atau keadaan lingkungan saat bekerja (Rahayu, 2015). Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bekerja (Hadita, *et al.*, 2021).

KAJIAN TEORITIS

Semangat Kerja

Semangat kerja mengacu pada upaya keras dalam menuntaskan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut bisa diselesaikan lebih cepat serta lebih baik (Wahyuningtyas & Suharnomo, 2013). Semangat kerja sangat penting pada setiap upaya kolektif sekelompok orang pada suatu organisasi (Nurhayati, 2023). Semangat kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil bekerja lebih cepat serta lebih baik (Syihab, 2020).

Ada empat indikator semangat kerja (Lubis, 2019), yaitu :

1. Sedikitnya perilaku yang agresif
2. Bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan
3. Menyesuaikan diri dengan teman sekerja
4. Keterlibatan ego

Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan umumnya berdampak buruk karyawan, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung (Faeni, 2022). Beban kerja adalah sumber tekanan karena tuntutan kerja yang berlebihan. mengingat keadaan, pemimpin organisasi harus lebih memperhatikan pencapaian misi mereka (Maulia, *et al.*, 2024). Beban kerja merupakan kondisi yang terlalu banyak akan menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang dan akan menimbulkan stress kerja (Faeni, *et al.*, 2023).

Dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator beban kerja (Sari & Hasyim, 2022), yaitu :

1. Faktor tuntutan tugas (*Task Demands*)
2. Usaha atau tenaga (*Effort*)
3. Performansi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana lingkungan kerja yang dirasakan atau dialami pegawai selama bekerja dalam suatu kelompok atau organisasi (Maulia, *et al.*, 2024). Lingkungan kerja merupakan dimana keadaan pada sekitar tempat kerja yang memberikan kesan aman, menyenangkan, serta membuat para karyawan betah bekerja, baik fisik ataupun non fisik (Fikri, *et al.*, 2022). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Faeni, *et al.*, 2018). Lingkungan kerja yang baik, sehat dan menunjang bagi karyawan melakukan pekerjaan (Hadita, *et al.*, 2023).

Ada tiga indikator lingkungan kerja (Hanaysha, 2016), yaitu :

1. Fasilitas dalam bekerja (*The facilities to do work*)
2. Kenyamanan dalam tempat kerja (*Comfortable workplace*)
3. Keamanan (*Safety*)
4. Tidak Adanya Kebisingan (*Absence of noise*)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif, yang mana jenis pendekatan ini menekankan pada pengukuran objektif dan analisis data yang menggunakan metode statistik, matematika, atau data berupa angka yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner dan survei. Metode penelitian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian yang menghasilkan data berupa angka (Suwarsa, 2021).

Dalam penelitian ini penulis menentukan populasi dengan jumlah karyawan bagian departemen produksi sebanyak 255 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan Teknik *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Patarianto, 2015). Adapun penelitian ini

menggunakan rumus Slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi penelitian

e = *Sampling error* (tingkat kesalahan sampel) yaitu 10% atau 0,1

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{255}{1+255(0.1)^2}$$

$$n = \frac{255}{1+255 \times 0,01}$$

$$n = \frac{255}{1+2,55} = \frac{255}{3,55} = 71,8 \text{ Dibulatkan menjadi } 72 \text{ sampel}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 72 karyawan departemen produksi di PT SKF Indonesia.

Penelitian ini menggunakan acara perangkat lunak *Smart PLS 3.0* dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Semangat Kerja

Pada Uji Hipotesis *Path Koefisien*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,307, artinya beban kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,001 atau < 0,05 dan nilai *t-statistics* beban kerja memiliki nilai 3,495 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (H_1 terbukti secara signifikan).

Variabel beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dilihat dari hasil responden, pada hasil tersebut diketahui nilai mean terbesar yaitu pernyataan "Beban kerja meningkat, kinerja cenderung menurun" dengan menggunakan indikator "Performansi" hasil responden tersebut menunjukkan bahwa hasil fakta di lapangan dengan peningkatan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan emosional, perasaan kelelahan yang mendalam dan menurunnya semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia. Pada hasil analisis yang dilakukan bahwa karyawan departemen produksi mengalami beban kerja yang berlebihan yang dapat terjadinya penurunan semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Romadhoni, 2021) (Nabilla & Fu'ad, 2022) dan (Novemaryl, *et al.*, 2019).

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Semangat Kerja

Pada Uji Hipotesis *Path Koefisien*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,685, artinya lingkungan kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* lingkungan kerja memiliki nilai 7,781 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (H_2 terbukti secara signifikan).

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dilihat dari hasil responden yang telah mengisi kuesioner, pada hasil tersebut diketahui nilai mean tertinggi yaitu pertanyaan "Dapat berkonsentrasi dengan baik walaupun ada kebisingan yang mengganggu" dengan menggunakan indikator "Tidak ada kebisingan (*Absence of noise*)" hasil responden tersebut menunjukkan bahwa hasil fakta di lapangan tugas yang dilakukan memerlukan tingkat konsentrasi yang penuh dan tinggi, dengan terjadinya kebisingan pada lingkungan kerja maka karyawan mengalami kurangnya fokus pada tugasnya dan merasakan penurunan semangat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Inbar, 2018), (Rahayu, 2015) dan (Arianti, 2016).

Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja

Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki interaksi yang kompleks dan dapat memengaruhi satu sama lain secara simultan terhadap semangat kerja. Berikut adalah bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan :

Beban kerja

Beban kerja yang terkendali dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap semangat kerja. Dengan begitu, beban kerja yang berlebihan atau tidak terkelola dengan baik dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja karena dapat menciptakan rasa kelelahan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat memberikan dorongan positif terhadap semangat kerja karyawan. Dengan begitu, lingkungan kerja yang tidak sehat atau konflikual dapat menghambat semangat kerja dan menghasilkan ketidakpuasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT SKF Indonesia**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Karena memiliki nilai *original sample* sebesar 0.307 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.001 < 0.05$) dan nilai *t-statistics* beban kerja memiliki nilai 3,495 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antar variabel beban kerja terhadap semangat kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Karena memiliki nilai *original sample* sebesar 0.685 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai *t-statistics* lingkungan kerja memiliki nilai 7,781 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antar variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja. Karena nilai F-hitung 923,83 $>$ F-tabel 3.13 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada R-Square didapat nilai sebesar 96,4% yang artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja sebesar 96,4%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang telah dilakukan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia menyampaikan saran untuk perusahaan sebagai berikut :

Beban Kerja

PT SKF Indonesia perlu menjadikan tata kelola beban kerja sebagai fokus utama dalam strategi manajemen. Evaluasi rutin terhadap alokasi tugas, distribusi beban kerja, dan perencanaan waktu akan membantu memastikan bahwa setiap karyawan tidak terbebani secara berlebihan. Dengan memastikan keadilan dan efisiensi dalam pembagian tugas, perusahaan dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan pada gilirannya meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan Kerja

Manajemen PT SKF Indonesia harus mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Ini mencakup peningkatan keamanan, fasilitas yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung, perusahaan tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan positif yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Semangat Kerja

Dengan menerapkan sistem penghargaan untuk karyawan dapat menjadi pendorong motivasi dan semangat kerja. Pengakuan atas prestasi, promosi, atau penghargaan lainnya dapat memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk terus berkinerja baik.

DAFTAR REFERENSI

- Arianti, D. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur). *October* 12, 2023, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3772>
- Faeni, P. D. (2023). *SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective*. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2), 1–21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, *et al.* (2018). Keluar Masuknya Karyawan, Frekuensi Absensi Kemangkiran, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Kantor Walikota Jakarta Selatan. 1–8. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=Zg1R5G4AAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=Zg1R5G4AAAAJ:e5wmG9Sq2KIC

- Faeni, *et al.* (2022). *The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. International Journal Of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 258–269. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i3>
- Faeni, *et al.* (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cahaya Medika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 19(1). <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIAM/article/view/2031>
- Fikri, *et al.* (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (*Literature Review MSDM*). *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hadita, *et al.* (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142–155. <https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/view/991>
- Hadita, *et al.* (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Hadita, *et al.* (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (*Literature Review MSDM*). *Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 128–137. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>
- Hanaysha, J. (2016). *Testing The Effects Of Employee Engagement, Work Environment, And Organizational Learning On Organizational Commitment* (Vol. 229). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.
- Handayani, P. A. F. (2020). Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan [Universitas Medan Area]. https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12893/1/158600278%20%20-%20Fitri%20Handayani%20Perangin%20Angin%20-%20Fulltext_repair.pdf
- Harahap, *et al.* (2023). Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia. *Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1444–1450. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/elmal/article/download/2918/2186>
- Inbar, D. R. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang) [Universitas Brawijaya]. <http://repository.ub.ac.id/162923/7/Noor%20Rika%20Dinata%20Inbar.pdf>
- Lubis, S. O. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <https://core.ac.uk/download/pdf/225830035.pdf>

- Maulia, *et al.* (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi *Literatur* Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123–139.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAA&AJ&citation_for_view=l8OI8E0AAA&AJ:UebtZRa9Y70C
- Maulia, *et al.* (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3276–3288. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.971>
- Maulia, *et al.* (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAA&AJ&citation_for_view=l8OI8E0AAA&AJ:Se3iqnhoufwC
- Nabilla, A., & Fu'ad, N. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–16. <https://journal.unimma.ac.id>
- Novemaryl, Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrim Polda Riau. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.4609>
- Nurhayati. (2023). Pengaruh Percaya Diri Dan Kompetensi Profesionalitas Terhadap Komitmen Efektif Dan Semangat Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sinar Kasih Kabupaten Tana Toraja [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/24493/1/90200118006%20NURHAYATI.pdf>
- Patarianto, P. (2015). Analisa Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Gedangan. *Maksipreneur*, 4(2), 28–37.
<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/download/102/98>
- Rahayu, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru.
<https://repository.unri.ac.id/bitstream/handle/123456789/2508/Jurnal%20Skripsi%20yaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romadhoni, S. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT Lion Super Indo Cabang Mastrip Surabaya. 1–15. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/3392/3/JURNAL%20-%20BAGUS%20SASMITA%20ROMADHONI%20-%2017210120.pdf>
- Sari, P. S., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3). <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/2451/1838>
- Sawitri, *et al.* (2023). *Business Opportunity Human Resource Information System for a Human Resource Department to Create Career Path and Performance Evaluation*. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1505–1516.
<https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3757>

- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padang Sidempuan Periode 2018 - 2020. *Akuntansi*, 14(2), 1–19. <https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1906/905>
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 17, 194–204. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/download/880/876>
- Wahyuningtyas, N., & Suharnomo. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Manajemen Diponegoro*, 2(2), 1–6. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wiranda. (2021). Perancangan Augmented Reality Tata Lokasi Gedung Dan Ruangan Pada Kampus 1 UINSU Medan Berbasis *Android* [Universitas Islam Negeri Sumatra Utara]. <http://repository.uinsu.ac.id/13022/>