

Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan

Kadek Dikki Pranedia⁽¹⁾

I Putu Putra Astawa⁽²⁾

I Made Suasti Puja⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia - Denpasar
e-mail: kdprnd03@gmail.com

ABSTRACT

Bali Silent Retreat is one of the places in Bali that offers wellness tourism services where it is important to maintain employee morale so that they are able to provide the best service to visitors. Factors that influence employee morale are workload and work facilities. So this research aims to determine the effect of workload and work facilities on employee morale. This research uses a quantitative method by distributing questionnaires, with the total population being employees of Bali Silent Retreat in Penebel, Tabanan with a sample size of 30 respondents. The sample determination method uses saturated samples. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing, T test and F test. The results of this research show that workload has a negative and significant effect on employee morale at the Bali Silent Retreat in Penebel, Tabanan, so Hypothesis 1 is accepted. Work facilities have a positive and significant effect on employee morale at the Bali Silent Retreat in Penebel, Tabanan, so Hypothesis 2 is accepted. Workload and work facilities simultaneously have a significant positive effect on employee morale at the Bali Silent Retreat in Penebel, Tabanan, so Hypothesis 3 is accepted.

Keywords: *Workload ; Work Facilities ; Work Morale*

ABSTRAK

Bali Silent Retreat merupakan salah satu temoat di Bali yang mengusung layanan *wellness tourism* dimana pentingnya menjaga semangat kerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengunjung. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu adanya beban kerja dan fasilitas kerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner, dengan jumlah populasinya merupakan Karyawan Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang responden, Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan maka Hipotesis 1 diterima. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan maka Hipotesis 2 diterima. Beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan maka Hipotesis 3 diterima.

Kata kunci: *Beban Kerja ; Fasilitas Kerja ; Semangat Kerja*

Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memaksimalkan kinerja karyawan guna menghadapi persaingan yang semakin ketat, terutama di Indonesia. Aspek sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan harus berupaya untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas, serta fokus pada peningkatan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi penting agar produktivitas karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Rahmisyari & Husin (2021), semangat kerja mencerminkan kekuatan psikologis yang beraneka ragam dan suasana kerja yang positif, mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Sementara itu, Hasibuan (2016) mendefinisikan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan untuk melakukan pekerjaan dengan baik demi hasil yang maksimal.

Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja dan fasilitas kerja. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi semangat kerja, terutama jika tidak sesuai dengan kemampuan karyawan atau disertai dengan tekanan yang tidak adil (Hatmawan, 2015). Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat dapat menurunkan semangat kerja (Rahmisyari & Husin, 2021; Tanjung et al., 2023). Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Fasilitas kerja yang baik, seperti ruang istirahat yang nyaman dan peralatan yang mendukung, dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan (Nabilla & Fu'ad, 2022). Penelitian di Bali Silent Retreat menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi dan fasilitas yang kurang mendukung menyebabkan penurunan semangat kerja, yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan di Bali Silent Retreat, mengingat pentingnya semangat kerja dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Setiadi (2018:20) keputusan pembelian yang akan dilakukan oleh konsumen sangat dipengaruhi oleh faktor kebudayaan, sosial, pribadi dan psikologis: Faktor kebudayaan merupakan faktor penentu yang mendasari keinginan dan perilaku seseorang. Faktor kebudayaan mempunyai pengaruh yang paling luas dan paling dalam terhadap perilaku konsumen. Faktor sosial terdiri atas kelompok referensi, keluarga serta peran dan status seseorang dalam lingkungannya. Perilaku konsumen juga akan dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial seperti kelompok kecil, keluarga, peran dan status sosial dari konsumen. Faktor pribadi terdiri dari umur dan tahapan dalam siklus kehidupan, pekerjaan, keadaan ekonomi, gaya hidup, kepribadian dan konsep diri. Keputusan seorang pembeli juga dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti umur dan tahap hidup pembeli, jabatan, keadaan ekonomi, gaya hidup, kepribadian dan konsep diri pembeli yang bersangkutan.

Faktor psikologis terdiri atas motivasi, persepsi, proses belajar serta kepercayaan diri dan sikap. Pilihan pembelian seseorang juga dipengaruhi oleh faktor psikologi yang utama, yaitu faktor motivasi, persepsi, proses belajar, serta kepercayaan dan sikap.

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut (Ratnasari & Purba, 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori utama menurut Arika (2011:85), yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi berbagai elemen dari luar tubuh pekerja yang dapat mempengaruhi beban kerja. Ini termasuk tugas-tugas fisik seperti kondisi stasiun kerja, tata ruang, alat dan sarana kerja, serta tugas-tugas mental seperti kompleksitas dan tingkat kesulitan pekerjaan, serta pelatihan atau pendidikan yang diterima. Selain itu, faktor organisasi kerja, seperti jam kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, serta struktur organisasi juga merupakan bagian dari faktor eksternal (Runtuwene, 2016). Lingkungan kerja, baik fisik, kimiawi, biologis, maupun psikologis, juga memainkan peran penting dalam menentukan beban kerja.

Di sisi lain, faktor internal berasal dari reaksi tubuh terhadap beban kerja eksternal, yang dikenal sebagai strain. Strain ini dapat dinilai secara objektif maupun subjektif dan meliputi faktor somatis seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan. Selain itu, faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan juga mempengaruhi bagaimana beban kerja dirasakan oleh individu (May et al., 2020).

Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Prawira, 2020).

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang beban kerja dan fasilitas kerja sangat penting. Melalui penelitian dan analisis, aspek-aspek yang membentuk persepsi konsumen tentang beban kerja dan fasilitas kerja ini dapat diidentifikasi. Hal ini akan membantu bali silent retreat dalam mengelola, memperkuat, dan meningkatkan semangat kerja mereka, serta mempertahankan keunggulan kompetitif, membangun hubungan jangka panjang dengan konsumen, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan di perusahaan.

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian dari Rahmisyari & Husin, (2021), Nabilla & Fu'ad, (2022), menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa jika beban kerja meningkat, maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan. Akan berbanding terbalik jika beban kerjanya rendah maka tingkat semangat kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian lainnya dari Tanjung et al., (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dimana semangat kerja mencerminkan dari perasaan karyawan terhadap beban kerja yang diterima sudah sesuai dan dapat meningkatkan semangat bekerja karena adanya tanggungjawab yang tinggi akan pekerjaan tersebut.

H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

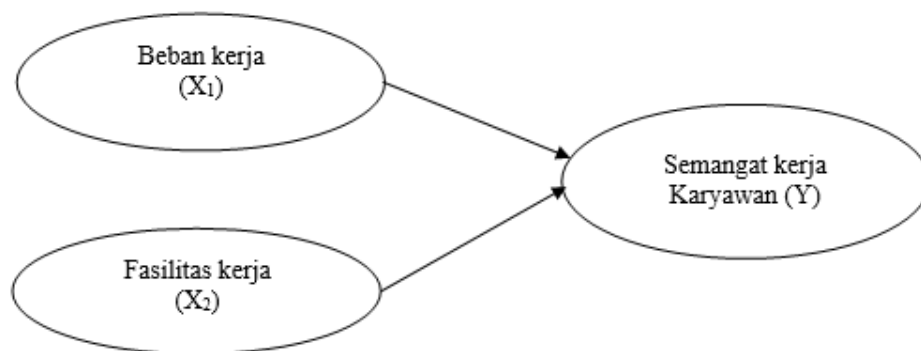
Hasil penelitian dari Nabilla & Fu'ad, (2022), Sendow et al., (2019) dan Aksa et al., (2021) menyebutkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa jika fasilitas kerja semakin baik dan lengkap pada perusahaan, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Akan berbanding terbalik jika fasilitas kerja yang tidak mendukung pekerjaan maka tingkat semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

H3 : Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja

Penelitian dari Nabilla & Fu'ad, (2022), Sendow et al., (2019) dan Aksa et al., (2021) menyebutkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa jika fasilitas kerja semakin baik dan lengkap pada perusahaan, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

Metode Penelitian

Kerangka berpikir merupakan hasil abstraksi dan sintesis teori kajian pustaka yang dikaitkan dengan masalah penelitian yang dihadapi. Kerangka pemikir menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah beban kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) yang dilakukan oleh konsumen. Lokasi penelitian ini dilakukan di Bali Silent Retreat Penebel. Populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus Sugiyono, 2014. Berdasarkan ketentuan tersebut jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 sampel dari jumlah karyawan Bali Silent Retreat, penelitian ini menggunakan 30 orang responden. Selanjutnya pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu dengan menggunakan teknik sampel sensus. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil sensus dengan karyawan yang bekerja di Bali Silent Retreat dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Nabilla & Fu'ad, (2022), Sendow et al., (2019) dan Aksa et al., (2021)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil telah instrumen penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini valid sebab hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari $>0,30$. Uji reabilitas menunjukkan bahwa *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70, sehingga data dianggap reliabel. Hasil uji hipotesis klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal pada tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Hasil uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa data bebas dari bias pengamatan yang dapat mempengaruhi hasil dimana data tersebut dianggap layak untuk diteliti.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.983	4.370		3.657
	Beban Kerja	-.728	.291	-.349	-2.504
	Fasilitas Kerja	1.282	.322	.554	3.978

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 15,983 + 0,728 X_1 + 0,1,282 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk beban kerja sebesar - 0.728 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar - 2.504 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat beban kerja, semakin rendah semangat kerja karyawan Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rahmisyari & Husin, (2021), Nabilla & Fu’ad, (2022), menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa jika beban kerja meningkat, maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan. Akan berbanding terbalik jika beban kerjanya rendah maka tingkat semangat kerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk fasilitas kerja sebesar 1.282 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 3.978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hal ini berarti semakin tinggi fasilitas kerja, maka semakin meningkatnya semangat kerja karyawan Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Nabilla & Fu’ad, (2022), Sendow et al., (2019) dan Aksa et al., (2021) menyebutkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa jika fasilitas kerja semakin baik dan lengkap

pada perusahaan, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Akan berbanding terbalik jika fasilitas kerja yang tidak mendukung pekerjaan maka tingkat semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.489	.452	3.821

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 koefisien R² sebesar 0,489 atau 48,9%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel beban kerja dan fasilitas kerja dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan sebesar 48,9%, sedangkan sisanya 51,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lainnya.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.871	2	188.936	12.938	.000 ^a
	Residual	394.295	27	14.604		
	Total	772.167	29			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hal ini didasari dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,489. hal ini berarti kemampuan variabel beban kerja, dan fasilitas kerja dalam mempengaruhi semangat kerja pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan sebesar 48,9%, sedangkan sisanya 51,1%. Hal ini diuji dengan uji F, dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 12.938 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hal ini berarti apabila beban kerja dan fasilitas kerja tidak diperhatikan, maka tidak akan terjadi peningkatan semangat kerja karyawan pada Bali Silent Retreat di Penebel, Tabanan. Hasil penelitian yang sejalan dari Nabilla & Fu'ad, (2022) menyebutkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa jika beban kerja yang sesuai dan fasilitas kerja semakin lengkap pada perusahaan, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Simpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Melihat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja yang memadai serta pengelolaan beban kerja yang seimbang berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik menyediakan lingkungan yang mendukung kenyamanan dan efisiensi, sedangkan beban kerja yang terkelola dengan baik mencegah stres berlebihan dan kelelahan, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan kata lain, investasi dalam fasilitas yang optimal dan manajemen beban kerja yang tepat tidak hanya memperbaiki kondisi kerja tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Melihat hasil penelitian ini, diharapkan penting bagi Bali Silent Retreat untuk mengimplementasikan strategi yang efektif dalam hal ini. Upaya tersebut termasuk menyeimbangkan beban kerja agar tidak membebani karyawan secara berlebihan, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti ruang istirahat yang nyaman, peralatan kerja yang ergonomis, dan lingkungan yang kondusif. Dengan melakukan perbaikan ini secara konsisten, diharapkan semangat kerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas layanan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.37>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Kelatow, C. G., Adolfini, & Trang, I. (2016). Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(5), 371–381.
- May, N. R. D., Syarif, A., & Ediwarman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Nabilla, A., & Fu'ad, E. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan

- terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). *UMMagelang Conference Series*, 37–52. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7441%0Ahttp://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/7441/3556>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rahmisyari, O., & Husin, W. L. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(5), 777.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Runtuwene. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Sendow, G. M., Dotulong, L. O. H., & Pritama, B. S. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4898–4906.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tanjung, R., Kaharuddin, & Tanjung, M. (2023). Pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja pada pemerintahan kecamatan sibolga kota. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 245–256.