

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PUSVETMA

Nurul Abida¹, Drs. I Ketut Surabagiareta²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Nurulabida100@gmail.com

ABSTRAK

Semangat kerja merupakan peranan penting untuk menunjang suatu organisasi atau perusahaan, tidak hanya melihat dari kinerja seseorang karyawan tetapi apakah karyawan dalam bekerja mampu untuk semangat agar dapat meningkatkan lagi kinerjanya maka dengan mempertimbangkan berbagai aspek dengan tujuan menganalisis dan memahami pengaruh iklim organisasi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma. Penelitian mengambil responden secara acak yaitu Simple Random Sampling. Yang dipergunakan untuk pengujian instrument yang diri pengujian validitas dan pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda dan melakukan uji hipotesis yaitu pengujian t dan pengujian F. dan hasil menunjukkan bahwa dari setiap variabel berpengaruh signifikansi terhadap semangat dalam kerja. Diharapkan dari penelitian yang dilakukan memberikan peningkatan terhadap semangat kerja.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Non Fisik, Semangat Kerja

ABSTRACT

Work spirit is an important role to support an organization or company, not only looking at the performance of an employee but whether the employee is able to work in a spirit to be able to improve his performance again by considering various aspects with the aim of analyzing and understanding the influence of organizational climate, emotional intelligence, and non-physical work environment to the employee morale of Farma Veterinary Center. The research method used is probability sampling technique that is Simple Random Sampling. Analysis of the techniques used for testing instruments that are self-testing validity and reliability testing, testing classic assumptions, multiple regression analysis and testing hypotheses, namely t test and F test. It is expected that the research conducted provides an increase in morale.

Keyword: Organizational Climate, Emotional Intelligence, Non-Physical Work Environment, Work Spirit

PENDAHULUAN

Setiap karyawan mempunyai peran penting untuk membantu dalam memudahkan pelaksanaan pekerjaan agar berjalan lancar dengan setiap usaha dalam mencapai tujuan yang dilakukan perusahaan, tidak terlepas dari tindakan dan tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan fungsinya dengan apapun, karena sumber daya manusia diharuskan mempunyai kualitas dan kompetensi yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai target tujuannya. Bagaimanapun juga tanpa adanya peran sumber daya manusia maka keberhasilan dan kemajuan takkan bisa diwujudkan, setiap karyawan mempunyai peran penting untuk membantu dalam memudahkan pelaksanaan pekerjaan agar berjalan

lancar. Setiap usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang dilakukan perusahaan, tidak terlepas dari tindakan dan tenaga kerja manusia.

Menurut Katherine Woodthorpe “Perubahan iklim adalah risiko yang nyata dan mendesak bagi organisasi, bisnis, dan kalangan pimpinan perusahaan menghendaki pemerintah mempertimbangkan dengan serius apa yang mereka lakukan menyikapi masalah itu, baik melalui regulasi maupun mekanisme lainnya”. Iklim organisasi merupakan bagian yang sangat penting karna mampu mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan di masa depan. Untuk itu iklim organisasi juga berdampak terhadap kecerdasan emosional. (www.tribunnews.com, 25 Oktober 2018).

Kecerdasan emosional yang dikelola dengan baik akan membentuk kemampuan akademik yang baik juga. Hal tersebut senada dengan beberapa kesimpulan riset yang mengungkapkan bahwa emotional intelligence jika dikelola dengan baik selama anda bekerja akan membuat anda menjadi lebih produktif, serta membuat kesehatan fisik dan mental meningkat. dengan kecerdasan emosional yang baik maka karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengendalikan emosi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan sebaiknya dan mampu berintraksi ataupun bekerjasama dengan rekan kerja lainnya tanpa ada hambatan. (www.koran-jakarta.com, 19 Agustus 2019).

Suatu perusahaan harus mementingkan lingkungan kerja yang efektif dan mendukung agar menciptakan lingkungan kekeluargaan terhadap karyawan terutama lingkungan kerja yang non fisik karena dapat berpengaruh pada semangat kerja yang diberikan. Seperti halnya penuturan Anita Nirody Kondisi Lingkungan pekerjaan yang baik akan berdampak pada peningkatan daya saing, produktivitas dan profitabilitas perusahaan. lingkungan kerja yang baik mencerminkan keadaan yang terjadi didalam perusahaan tersebut, seperti menciptakan kondisi kerja yang kekeluargaan, saling mendukung ataupun saling membantu antar karyawan, serta dapat saling berkomunikasi dengan baik antar sesama pekerja. (www.msn.com, 4 Oktober 2019).

Menurut Harta Indra Tarigan Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja yang tinggi cenderung pekerjaan mampu menyelesaikan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas. semangat kerja memiliki peranan penting dalam pelaksanaan setiap pekerjaan yang diberikan. Semangat kerja yang diberikan karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki, akan tetapi semangat kerja yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya yang berbeda, hal ini tergantung dari kenyamanan dan suasana kerja. (www.pajak.go.id, 8 Maret 2019).

Dari uraian kondisi inilah maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusat Veteriner Farma”.

TINJAUAN PUSTAKA

IKLIM ORGANISASI

Iklm organisasi merupakan suatu situasi atau suasana pada perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di berikan, maka perlulah suasana yang nyaman dan kekeluargaan antara sesama karyawan agar dapat menciptakan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti menurut Wirawan (2008) Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, yang dirasakan oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku karyawan dan dapat diterapkan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

KECERDASAN EMOSIONAL

Kecerdasan emosional bisa dikatakan kecerdasan yang mengendalikan dan memahami perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk mengevaluasi tindakan dan pikiran, sehingga sukses dalam pekerjaan dan menciptakan kinerja yang lebih baik lagi pada pekerjaan yang sangat diperlukan kecerdasan emosional. Yuliana Grece S. dan Made Yenni L. (2016)

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Fitria Noorainy (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah semua kejadian yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja yang baik seperti halnya hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Karena untuk menciptakan ketenangan dan keakraban sesama karyawan, Ketenangan tidak hanya menyangkut ketenangan batin, tetapi juga menyangkut ketenangan lahir, dalam arti lingkungan kerja yang tenang dan kondusif. Sebab lingkungan kerja non fisik adalah kewajiban dari pimpinan yang dapat mengarahkan dengan menerapkan human relations, pimpinan harus dapat menyiapkan pelayanan pada karyawan maka karyawan akan mendapatkan kenyamanan dan aman karena kebutuhan psikologis dapat terpenuhi.

SEMANGAT KERJA

Menurut M. Busro (2018) Semangat kerja sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Seperti dikatakan M. Busro semangat bekerja atau gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan juga.

HIPOTESIS

Kerangka berpikir dapat dijelaskan bahwa variabel bebas terdiri dari X_1 sebagai Iklim Organisasi, X_2 sebagai Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai X_3 maka dapat dicari variabel yang akan berpengaruh terhadap Semangat Kerja sebagai variabel terikat yaitu Y .

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H_1 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusat Veteriner Farma.
- H_2 : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusat Veteriner Farma.
- H_3 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusat Veteriner Farma.
- H_4 : Diduga Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusat Veteriner Farma.

METODE

Penelitian yang dilakukan peneliti merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode statistik dengan data-data yang disederhanakan menjadi data yang mudah dipahami dan penelitian ini mengarahkan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel peneliti dengan perhitungan angka dan dilakukan menganalisis data. Populasi yang digunakan adalah karyawan Pusat Veteriner Farma sebanyak 99 responden dan teknik yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel merupakan probability sampling yaitu Simple Random Sampling. Dan teknik analisis yang digunakan dalam pengujian instrument penelitian ini terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas, selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, pengujian autokorelasi dan pengujian heterosdastisitas selanjut dilakukan menganalisis pada regresi berganda dan melakukan pengujian hipotesis yaitu pengujian uji t dan pengujian uji F .

HASIL

Iklim organisasi menunjukkan berpengaruh terhadap semangat kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikan regresi iklim organisasi 3,536 dengan signifikansi 0,001, berarti dikatakan setiap penurunan iklim organisasi di setiap bagian pada di pusvetma sebesar satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan sebanyak 3,536 satuan. Hasil penelitian ini terbukti diperoleh hipotesis 1 (H_1) yang dinyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja, dan sekaligus menanggapi perumusan masalah pertama pada penelitian.

Kecerdasan emosional menerangkan bahwa munculnya pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai signifikan 4,245 dengan nilai signifikansi 0,000, berarti dikatakan setiap penurunan kecerdasan emosional karyawan pusvetma sebesar satuan akan berpengaruh untuk peningkatan semangat kerja karyawan sebanyak 4,245. Hasil penelitian ini terbukti diperoleh pada hipotesis 2 (H₂) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan sekaligus menanggapi dari perumusan masalah yang kedua pada penelitian.

Perolehan dari penelitian ini diketahui lingkungan kerja non fisik menyatakan adanya pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai signifikan regresi lingkungan kerja non fisik 3,608 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menandakan bahwa setiap ada penurunan lingkungan kerja non fisik di Pusvetma sebesar satuan maka menunjukkan pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja sebesar 3,608 satuan. Hal ini seiring dengan hipotesis 3 (H₃) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan sekaligus menjawab perumusan masalah ketiga dalam penelitian ini.

Hasil dari signifikan yang terdapat pada variabel bebas dapat dijelaskan pada hasil data SPSS tabel t berikut :

Tabel 1. Hasil Uji t

	Unst.	Sig.	Met.
Iklim Organisasi	3,533	0,001	Terdapat pengaruh
Kecerdasan Emosional	4,245	0,000	Terdapat pengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik	3,608	0,000	Terdapat pengaruh

Sumber: data output SPSS, 2020

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan dan simultan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh simultan pada semangat kerja, koefisiensi sebanyak 46,447 dengan signifikansi 0,000^b. Yang berarti bahwa setiap adanya penurunan pada setiap variabel akan berpengaruh secara bersama-sama dengan tingkat peningkatan sebesar 46,447.

Hasil dari signifikansi yang terdapat pada variabel terikat dapat dilihat pada hasil SPSS tabel F dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji F

	Mean Square	F	Sig.
Regression	296,646	46,447	,000 ^b
Residual	6,387		

Sumber: data output SPSS, 2020

SIMPULAN

Iklim organisasi pada penelitian ini menunjukkan berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma, yang artinya bila iklim organisasi dalam sebuah bidang lebih dapat ditingkatkan maka akan menambah tingkat semangat kerja dari

karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan iklim organisasi mempengaruhi karyawan yang terbentuk akan sangat yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga iklim organisasi yang efektif akan meningkatkan ketangkasan dari semangat kerja sedangkan iklim yang buruk akan menurunnya tingkat semangat kerja.

Kecerdasan emosional bermaksud menunjukkan bila kecerdasan emosional dapat dikendalikan dengan baik maka akan ada peningkatan terhadap semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bila dalam organisasi kecerdasan emosional yang terkontrol dengan baik akan menciptakan lingkungan yang sehat dan adil sedangkan sebaliknya akan dapat menurunkan tingkat semangat dalam pekerjaan karyawan.

Lingkungan kerja non fisik menunjukkan pengaruhnya terhadap semangat kerja karena dengan lingkungan yang mendukung akan menciptakan lingkungan yang nyaman ini dapat mempengaruhi dalam lingkungan kerja dalam suatu organisasi, bila lingkungan kerja yang non fisik tidak mendukung, akan sangat mempengaruhi terhadap tingkat semangat dalam bekerja.

Iklim organisasi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat dalam bekerja yang artinya dari semua variabel dapat saling bersama-sama berjalan dengan lancar untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

IMPLIKASI

Semangat dalam kerja merupakan salah satu bagian terpenting untuk mencapai hasil maksimal dari pekerjaan seseorang sebab dari semangat itulah bisa mencapai tujuan dari misi dan visi dari sebuah organisasi, maka untuk bisa saling beriringan mencapai tujuan maka perlulah memberikan iklim organisasi yang mendukung, serta setiap karyawan harus bisa mengendalikan kecerdasan emosional agar suasana di organisasi tersebut terkendali, dan yang terakhir lingkungan kerja yang non fisik mampu menciptakan lingkungan yang harmonis serta kekeluargaan.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat diterapkan di organisasi pada perusahaan ataupun instansi, karena dengan penelitian ini menyampaikan bahwa iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja yang non fisik berpengaruh terhadap semangat dalam bekerja, hal ini diharapkan dapat memperhatikan dan dijalankan agar setiap organisasi atau perusahaan dapat meningkat menjadi lebih baik lagi dan untuk mencapai tujungan yang diinginkan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan peneliti telah dilakukan sesuai dengan aturan, akan tetapi masih memiliki keterbatasan diantaranya :

1. faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dalam bekerja pada penelitian yang dilakukan melainkan berisi dari 3 (tiga) variabel, yaitu Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja yang Non Fisik, sedangkan terdapat banyak faktor selain yang mempengaruhi Semangat Kerja pada Karyawan di Pusat Veteriner Farma.
2. adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian yang menyangkut kuesioner yaitu jawaban yang diberikan oleh sampel terkadang tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Busro, Muhammad, 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf, 1998, Executive Eq Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dan Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Noorainy, Fitria, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, Journal Of Management Review, ISSN-P: 2580-4138, ISSN-E: 2579-812X, Volume 1, Hal 75-85, Universitas Galuh Ciamis.
- Setiawan, Yuliana Grece, 2016, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor, E-Jurnal Akuntansi, ISSN. 2302-8556, Volume 16.2, Hal 1034-1062, Universitas Udayana Bali.
- Wirawan, 2008, Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.
- <http://pusvetma.ditjenpkh.pertanian.go.id/> Diakses tanggal 18 Februari 2020, pukul 14.45.
- <https://www.msn.com/id-id/berita/nasional/kondisi-lingkungan-kerja-berbanding-lurus-dengan-produktivitas-dan-profitabilitas/ar-AAIjjOg>. Diakses tanggal 20 September 2019, pukul 17.28
- <https://www.pajak.go.id/berita/pacu-semangat-kerja-pegawai-kanwil-jaktim-lakukan-morning-activit>. Diakses tanggal 16 September 2019, pukul 09.15
- <https://www.tribunnews.com/australia-plus/2018/10/25/isu-perubahan-iklim-paling-dikhawatirkan-pemimpin-perusahaan-di-australia>. Diakses tanggal 20 September 2019, pukul 16.45
- www.koran-jakarta.com/meningkatkan-kecerdasan-emosional-di-lingkungan-kerja/. Diakses tanggal 20 September 2019, pukul 17.02