

DIMENSI KecERDASAN DAN DIMENSI LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**Tehubijuluw Zacharias**

Universitas Kristen Indonesia Maluku, Indonesia

Email: tehubijuluwzacharias@yahoo.com

Abstrak

Penelitian dilakukan guna menganalisis pengaruh dimensi kecerdasan dan dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang diterapkan merupakan deskriptif-kuantitatif dengan jenis korelasi kausal. Populasi yang ditetapkan pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Balai Diklat Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Ambon yang berjumlah 31 jiwa. Sampel ditentukan dengan pengambilan sampel penuh. Data yang didapat dianalisis dengan regresi linier berganda dengan SPSS 25,00. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan jika kecerdasan sosial, lingkungan kerja fisik, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: kecerdasan sosial, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja non-fisik, lingkungan kerja fisik, kinerja

Abstract

The research was conducted to analyze the influence of dimensions of intelligence and dimensions of the work environment on employee performance. The approach used was descriptive-quantitative with a type of causal correlation. The population set for this study was all employees of the Village Community Empowerment Training Center, Underdeveloped Areas, and Transmigration in Ambon, totalling 31 individuals. The sample was determined by complete sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 25.00. The research results indicate that social intelligence, physical work environment, emotional intelligence, intellectual intelligence, and non-physical work environment affect employee performance.

Keywords: emotional intelligence, intellectual intelligence, social intelligence, physical work environment, non-physical work environment, performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kinerja yang memadai, organisasi bisa menghadapi kesulitan mencapai hasil optimal (Risma, 2012). Pengukuran kinerja yang akurat membantu organisasi memahami efektivitas mereka dalam mencapai tujuan-tujuan ini. Variabilitas dalam kinerja antar karyawan

How to cite:	Tehubijuluw Zacharias (2024), Dimensi Kecerdasan dan Dimensi Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (06) 05, https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227
---------------------	---

E-ISSN:	2684-883X
----------------	--

Published by:	Ridwan Institute
----------------------	---

membutuhkan manajemen yang efisien dan efektif untuk memaksimalkan potensi organisasi. Prinsip efektivitas dan efisiensi mengarahkan penggunaan sumber daya guna mencapai tujuan secara produktif, sementara penilaian dan perbaikan kinerja yang berkelanjutan menjamin perencanaan strategis dan peningkatan yang berkesinambungan.

Kinerja mengacu pada hasil kerja individu yang sesuai dengan perannya dalam organisasi dan diukur dengan standar nilai yang berhubungan tujuan organisasi. Penilaian kinerja dimaknai sebagai proses evaluasi perilaku dan hasil kerja individu dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan, baik oleh organisasi maupun pekerjaan itu sendiri. Standar pengukuran kinerja mengacu pada kriteria spesifik yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, mencakup kualitas dan kuantitas kerja, kepatuhan terhadap waktu, dan kemampuan kerjasama dengan rekan kerja. Pegawai dianggap memiliki kinerja tinggi jika mereka memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan dalam dimensi-dimensi tersebut. Evaluasi ini esensial untuk mengidentifikasi kompetensi dan area pengembangan pegawai, serta memastikan efektivitas kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Balai Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (BPPMDDTT) Ambon memiliki bertugas utama melaksanakan pelatihan serta pemberdayaan SDM yang berada daerah tertinggal, desa, dan area-area transmigrasi, guna mendukung pengembangan dan kemajuan di wilayah-wilayah tersebut. BPPMDDTT Ambon bertanggung jawab atas berbagai fungsi penting. Pertama, mereka menyusun rencana, program, dan anggaran yang mendukung pelatihan dan pemberdayaan masyarakat. Kedua, mereka bertanggung jawab atas pelaksanaan langsung kegiatan pelatihan dan pemberdayaan. Ketiga, tugas mereka meliputi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan atas hasil kegiatan tersebut. Keempat, balai ini juga melaksanakan tugas tambahan sesuai dengan instruksi dari kepala badan. Kelima, mereka mengelola urusan tata usaha dan kerumahtanggaan balai untuk memastikan operasional sehari-hari berjalan lancar. BPPMDDTT Ambon dalam menjalankan tugasnya perlu didukung dengan SDM pegawai berkinerja tinggi.

Studi mengenai kinerja staf terus berkembang, dengan fokus terbaru pada pengaruh berbagai jenis kecerdasan, termasuk emosional, intelektual, dan sosial, terhadap peningkatan kinerja. Khususnya, kecerdasan emosional, yang merupakan konsep relatif baru dalam psikologi industri dan organisasi, dinilai sangat relevan di tempat kerja saat ini. Kecerdasan emosional yang baik memungkinkan individu mengelola dan mengekspresikan emosi secara efektif dan tepat, sehingga membantu mereka dalam bekerja lebih efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sari et al., 2020 menyimpulkan jika kinerja staf di PT. BNI Syariah Bengkulu dipengaruhi dari kecerdasan emosional. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan jika kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang meningkat, maka akan meningkatkan tingkat kinerja yang dicapai. Staf dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi berkemampuan mengatur emosi secara baik, pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan dalam organisasi. Setyaningrum (2016) efikasi diri,

kemampuan empati, motivasi, mengelola diri, serta kemampuan sosial secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dari semua faktor tersebut, efikasi diri adalah yang paling dominan dan menunjukkan peran pentingnya dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Dahulu kecerdasan intelektual dianggap sebagai faktor utama kesuksesan telah berkembang. Menurut K. A. S. Putra & Latrini (2016), untuk mencapai kinerja yang optimal, kecerdasan intelektual harus dipadukan dengan pemahaman mendalam terhadap tugas yang dijalankan. Kesuksesan bukan sekedar bergantung pada kecerdasan intelektual, namun juga ditentukan dari kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif dalam situasi praktis.

Mamangkey et al. (2018) menemukan jika kecerdasan emosional, intelektual, dan sosial berpengaruh dengan signifikan baik secara keseluruhan maupun individu terhadap kinerja staf di kantor bank BRI Manado. Putri (2016) menekankan pentingnya IQ dalam meningkatkan kinerja, yang menunjukkan jika semakin tinggi IQ seseorang, semakin baik kinerjanya. Kecerdasan sosial juga penting, karena memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif dalam lingkungan kerja, berkomunikasi dengan baik, berkolaborasi, dan menyesuaikan diri dengan situasi sosial yang beragam.

Kecerdasan sosial, menurut penelitian (Herli, Kamaliah, & Silvi, 2014), mengacu pada kemampuan seseorang dalam berinteraksi sosial di lingkungan sekitar. Individu dengan kecerdasan sosial yang tinggi mempunyai kemampuan otak dan bahasa tubuhnya untuk memahami orang lain dengan baik

Oktaviani & Syamsir (2018) menyatakan jika kecerdasan sosial memberikan kontribusi sebesar 48,3% pada baik buruknya kinerja staf. Hasil ini menunjukkan jika kemampuan berinteraksi sosial sangat penting untuk kerjasama yang efektif di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini menggambarkan jika kecerdasan sosial berperan signifikan dalam mencapai kinerja staf yang optimal, ditandai dari signifikansi $< 0,05$.

Rachmawati et al. (2018) menyatakan jika kecerdasan sosial semakin tinggi, maka semakin kinerja staf juga menjadi semakin tinggi, menegaskan dampak yang signifikan kecerdasan sosial terhadap produktivitas kerja individu.

Norianggono, Hamid, & Ruhana, (2014) bahwa lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik bisa mengurangi biaya kesehatan dan asuransi karena tingkat kehadiran yang lebih baik dan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung juga memicu peningkatan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja yang sehat serta aman berdampak positif bagi orang-orang di lingkungan tersebut. Menurut Norianggono et al. (2014), manfaatnya termasuk peningkatan produktivitas karena absensi yang berkurang serta peningkatan kualitas pekerjaan karena lebih banyaknya karyawan yang berkomitmen. Selain itu, biaya kesehatan dan asuransi juga berkurang karena klaim yang berkurang, serta tingkat kompensasi yang lebih rendah. Lingkungan yang baik juga meningkatkan fleksibilitas, adaptabilitas, dan citra organisasi yang positif (Norianggono et al., 2014).

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, serta menyenangkan sangat penting. Lingkungan non-fisik dan fisik yang baik akan membuat pegawai merasa betah, mengurangi kelelahan, meningkatkan fokus, dan meningkatkan motivasi kerja. Faktor seperti keamanan, kesejahteraan, kondusivitas, dan dukungan kepemimpinan juga berperan penting. Beberapa teori seperti Teori Herzberg, Teori Maslow, dan Model Hackman dan Oldham mendukung hubungan positif antara kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam sistem kerja dan dampak negatif seperti kinerja rendah, tingkat absenteisme yang tinggi, perputaran karyawan yang tinggi, dan kurangnya keanggotaan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik mendukung pelaksanaan kegiatan dengan optimal, menjaga kesehatan, memberikan kenyamanan, dan memastikan keamanan bagi karyawan. manajemen harus proaktif dalam mengatasi isu-isu lingkungan kerja untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Eka S, Sunoharyo, & Utami, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat untuk menggambarkan dan mengukur hubungan sebab-akibat dari variabel penelitian. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di BPPMDDTT Ambon selama dua bulan, dimulai dari Maret hingga April 2024. Populasi yang ditetapkan ialah seluruh pegawai Balai tersebut, yang berjumlah 31 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *full sampling*, yang berarti semua anggota populasi diambil sebagai sampel tanpa pemilihan acak.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif serta analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

X₅ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₄ = Lingkungan Kerja Fisik

X₃ = Kecerdasan Sosial

X₂ = Kecerdasan Intelektual

X₁ = Kecerdasan Emosional

Y = Kinerja Pegawai

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

b₀, b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel independen yang mencakup kecerdasan sosial, lingkungan kerja fisik, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh pada kinerja pegawai (Y), yang diidentifikasi melalui analisis regresi linear berganda. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 21.00 dan didapatkan hasil berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Koef.Reg	T Hitung	Probabilitias	R ² Parsial
Kecerdasan emosional (X ₁)	0,373	2,842	0,005	0,330
Kecerdasal intelektual (X ₂)	0,249	2,812	0,002	0,225
Kecerdasan sosial (X ₃)	0,140	2,659	0,004	0,198
Lingkungan kerja fisik (X ₄)	0,235	2,737	0,009	0,221
Lingkungan kerja non fisik (X ₅)	0,323	2,776	0,005	0,320
Konstanta : 24791	F. Ratio		17,301	
R square : 0,790	Prob.		0,007	
Multiple R : 0,889	N		:31	

Persamaan regresi berganda sesuai dengan data diatas adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 24,791 + 0,373 X_1 + 0,249 X_2 + 0,140 X_3 + 0,235 X_4 + 0,323 X_5 + e$$

Makna persamaan di atas adalah:

1. Koefisien regresi b_0 menjadi cerminan nilai prediksi kinerja pegawai sebesar 24,791 satuan yang diasumsikan tanpa pengaruh lingkungan kerja fisik, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, kecerdasan intelektual, serta lingkungan kerja non fisik.
2. Koefisien regresi variabel X_1 yakni b_1 yang bernilai positif yang menunjukkan jika kinerja pegawai menjadi bertambah sebanyak 0,284 satuan jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebanyak 1 (satu) satuan, diasumsikan jika variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel X_2 yakni b_2 yang bernilai positif yang menunjukkan jika kinerja pegawai menjadi bertambah sebanyak 0,249 satuan jika kecerdasan intelektual mengalami peningkatan sebanyak 1 (satu) satuan, diasumsikan jika variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel X_3 yakni b_3 yang bernilai positif yang menunjukkan jika kinerja pegawai menjadi bertambah sebanyak 0,140 satuan jika kecerdasan sosial mengalami peningkatan sebanyak 1 (satu) satuan, diasumsikan jika variabel lain konstan.
5. Koefisien regresi variabel X_4 yakni b_4 yang bernilai positif yang menunjukkan jika kinerja pegawai menjadi bertambah sebanyak 0,235 satuan jika lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebanyak 1 (satu) satuan, diasumsikan jika variabel lain konstan.
6. Koefisien regresi variabel X_5 yakni b_5 yang bernilai positif yang menunjukkan jika kinerja pegawai menjadi bertambah sebanyak 0,235 satuan jika lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan sebanyak 1 (satu) satuan, diasumsikan jika variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis Parsial

Dilakukan pengujian terhadap lima hipotesis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Melalui analisis statistik dengan menggunakan uji t pada derajat bebas 25, ditemukan bahwa semua variabel independen (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik, dan kecerdasan sosial) diketahui berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

pegawai secara parsial. Hal ini menegaskan pentingnya aspek-aspek tersebut dalam dipengaruhi oleh kinerja pegawai di tempat kerja.

Pengujian Hipotesis Simultan

Penelitian ini menguji hipotesis simultan untuk menilai pengaruh kelompok variabel (lingkungan kerja fisik, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan lingkungan kerja non fisik) terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung (8,135) melebihi nilai F tabel (2,45) dengan derajat bebas (5, 25), menandakan bahwa kelima variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan menunjukkan jika seluruh variabel independen secara simultan memiliki dampak penting terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif serta signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi. Koefisien regresi sebanyak 0,373 mengindikasikan jika setiap peningkatan kecerdasan emosional sebanyak satu satuan, dengan demikian akan berkontribusi pada peningkatan sebanyak 0,373 satuan dalam kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi parsial sebanyak 0,330 menjelaskan bahwa sekitar 33,0% variasi perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan kecerdasan emosional. Uji signifikansi menunjukkan jika kinerja pegawai dipengaruhi dari kecerdasan emosional secara signifikan.

Penelitian ini menguatkan temuan dari studi-studi sebelumnya yang menunjukkan jika kecerdasan emosional adalah faktor kunci dalam kesuksesan karier dan efektivitas organisasional. Kecerdasan emosional berperan penting dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan, inovasi, dan membangun hubungan interpersonal yang kuat dalam tim maupun dengan pelanggan (Subagio, 2017). Kecerdasan emosional memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja dan hasil kerja. Kecerdasan emosional memungkinkan para staf untuk mengatur emosi dengan efektif, yang berdampak positif pada motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengatur emosinya secara baik, sehingga dapat berpikir jernih di bawah tekanan dan tetap berpegang pada nilai-nilai etis, yang penting dalam mencapai prestasi (Setyaningrum, 2016). Selanjutnya, pengembangan kecerdasan emosional dapat diwujudkan melalui pelatihan yang berfokus pada pengendalian emosi dan peningkatan kemampuan komunikasi dua arah (Suhartini & Anisa, 2017). Yang meyakini bahwa kehadiran kecerdasan emosional yang berkualitas akan meningkatkan kinerja dan hasil kerja staf. Meningkatkan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui pelatihan yang fokus pada pengendalian emosi dan memperkuat komunikasi dua arah. Penting bagi manajer dan pemimpin untuk secara aktif membimbing staf dalam menghadapi berbagai tantangan, membantu mereka dalam mengatasi masalah, dan secara kontinu mendukung pengembangan kepercayaan diri mereka untuk mencapai potensi penuh di tempat kerja.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan intelektual terbukti berhubungan positif serta signifikan dengan kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan jika setiap peningkatan satu unit dalam

kecerdasan intelektual berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,249 unit, dengan koefisien determinasi parsial (r) sebanyak 0,225, yang artinya sekitar 22,5% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan intelektual. Pengujian signifikansi dengan uji t menghasilkan t hitung (2,812) yang lebih tinggi daripada t tabel ($\pm 1,684$), menegaskan signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Ini menunjukkan jika kecerdasan intelektual adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja.

Penelitian ini mengkonfirmasi temuan (Putri, 2016) dan (Mamangkey et al., 2018) bahwa kinerja pegawai berbanding lurus dengan kecerdasan intelektual. Demikian pula temuan penelitian lain (Khairat, 2017) bahwa skor tes IQ dari seorang auditor pada saat seleksi menghasilkan kinerja yang lebih baik, terlebih jika ditunjang oleh upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara berkesinambungan.

Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan sosial memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan jika peningkatan dalam kecerdasan sosial berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Koefisien regresi dengan nilai 0,140 menunjukkan jika setiap unit peningkatan dalam kecerdasan sosial berkontribusi pada peningkatan 0,1403 satuan dalam kinerja pegawai, dengan faktor lainnya konstan. Lebih lanjut, kecerdasan sosial menjelaskan sekitar 19,8% dari variabilitas dalam perubahan kinerja pegawai, seperti yang diindikasikan oleh koefisien determinasi parsial (r). Nilai t hitung (2,659) > t tabel ($\pm 1,684$), menegaskan signifikansi statistik dari pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan kesimpulan (Bustoni, Wahyudi, & Sindju, 2016) dan (Rachmayuniawati, 2018) kecerdasan interpersonal memungkinkan seseorang untuk berinteraksi efektif dalam berbagai situasi sosial, melibatkan keterampilan membangun hubungan, berkomunikasi, merasakan empati, dan memiliki jaringan sosial yang luas. Kemampuan ini penting dalam mempertahankan hubungan kerja yang baik dan mempengaruhi orang lain positif. Kecerdasan sosial yang tinggi sangat membantu dalam kepemimpinan, memungkinkan pemimpin mendengarkan dengan simpati dan menghindari penilaian cepat, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif, meningkatkan efektivitas perilaku yang berfokus pada hubungan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Studi yang dilakukan menemukan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja fisik berdampak pada kinerja pegawai secara positif dan juga signifikan. Lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan sekitar 22,1% dari variasi dalam kinerja pegawai, yang ditandai dengan signifikansi statistik t hitung > t tabel. Koefisien regresi dengan nilai 0,390 menunjukkan jika perbaikan dalam lingkungan kerja fisik menghasilkan peningkatan kinerja pegawai bernilai 0,573. Hasil yang didapatkan menggarisbawahi pentingnya kondisi kerja fisik yang baik dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Penelitian ini mengkonfirmasi temuan (Febriani & Indrawati, 2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta aman memfasilitasi

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi kejenuhan dan kelelahan, serta meningkatkan efisiensi. Lingkungan yang kurang memadai menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan. Demikian pula (Agastia, 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan baik tidak hanya berkaitan dengan estetika, tetapi juga dengan dampak langsungnya terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai. Kedua penelitian ini menggarisbawahi bahwa perhatian terhadap aspek fisik tempat kerja tidak hanya penting untuk kenyamanan tetapi juga penting untuk produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik perlu dioptimalkan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang beragam. Faktor-faktor seperti pencahayaan, ruang gerak, keamanan, udara, serta kebersihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Hasan, Bachri, & Hasanuddin, 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi lingkungan kerja non fisik. Koefisien regresi bernilai 0,323 menandakan jika terjadi setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebanyak satu satuan akan menghasilkan peningkatan sebanyak 0,323 satuan dalam kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi parsial bernilai 32,0% menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik dapat menerangkan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Pengujian signifikansi menegaskan jika lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial dengan signifikan, dengan t hitung $>$ t tabel, menegaskan keberartiannya secara statistik.

Penelitian ini mengkonfirmasi temuan (Stanley & Remiasa, 2022) bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek seperti budaya perusahaan, komunikasi, kepemimpinan, dan peluang pengembangan profesional, yang berdampak besar terhadap kondisi psikologis dan emosional karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan yang positif bisa menimbulkan peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan, dan semuanya berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih tinggi.

Hubungan yang positif mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai dan kinerja mereka. Dukungan, kolaborasi, dan saling penghargaan di tempat kerja membantu mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Membina hubungan yang baik adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja (Noorainy, 2017).

KESIMPULAN

Penelitian di BPPMDDTT Ambon mengungkap bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Kecerdasan emosional, intelektual, dan sosial terbukti secara signifikan memengaruhi efektivitas kerja. Kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan mengatur emosi, kecerdasan intelektual melibatkan kemampuan analitis dan pemikiran kritis dalam menyelesaikan masalah, sedangkan kecerdasan sosial mencakup kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, lingkungan

kerja baik fisik (seperti kondisi ruang kerja serta peralatan) maupun non-fisik (meliputi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) juga memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas dan efisiensi pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Agastia, Ngakan. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 243569.
- Bustoni, Wahyudi, & Sindju, HB. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kecerdasan Sosial Kepalamadrasah Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsnowiyah di Kabupaten Pontianak. *JAAI*, 4(1), 1–23.
- Eka S, Dwi Silvia, Sunoharyo, Bambang Swanto, & Utami, Hamidah Nayadi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.
- Febriani, Ni Made Tina;, & Indrawati, Ayu Desi. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541–551.
- Hasan, Djufri, Bachri, Syamsul, & Hasanuddin, Bakri. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana. *Jurnal Katalogis*, 5(10), 75–81.
- Herli, Fauzi, Kamaliah, & Silvi, Alfiati. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual, Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. *JOM Fekon*, 1(2), 1–15.
- Khairat, Hayatul. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *JOM Fekon*, 4(1), 323–337.
- Mamangkey, Lorenzo A. G., Tewel, Bernhard, & Trang, Irvan. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Noorainy, Fitria. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya, Hamid, Djahmur, & Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Octavia, Nina, Hayati, Keumala, & Karim, Mirwan. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Oktaviani, Yeyen, & Syamsir, Syamsir. (2018). Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(2), 147. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/101>
- Putra, Kadek Agus Santika, & Latrini, Made Yenni. (2016). Pengaruh Kecerdasan

- Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17.2, 1168–1195.
- Putri, Yeni Sugena. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen JMM17*, 5(2), 1–10.
- Rachmayuniawati, Yuyun. (2018). Pengaruh kecerdasan sosial, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pendamping pkh dinas sosial kabupaten tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 128–133.
- Risma, Devi. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Fokus Ekonomi*, 01(1), 86–97.
- Sari, Lia Agustiana, Onsardi, & Ekowati, Sri. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 79–88.
- Setyaningrum. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Stanley, & Remiasa, Marcus. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Subagio, Mochammad. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Suhartini, Eka, & Anisa, Nur. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi MINDS*, 4(1), 16–29.

Copyright holder:

Tehubijuluw Zacharias (2024)

First publication right:

Syntax Idea

This article is licensed under:

