

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBI) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Mutholib

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Jl. Mukhtar Basri No 3 Glugur Darat Medan

Email mutholib@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variable lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBI) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif, dengan metode pengumpulan data yang digunakan melakukan teknik survey dengan angket (kuisisioner). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap maupun tidak tetap di FEBI UMSU berjumlah 212 orang dijadikan sampel. Hasil analisis yang dibahas sebelumnya maka dapat dibuktikan dengan ditolaknya H_0 melalui pengujian hipotesis dimana criteria uji t adalah adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,99 dan nilai uji t adanya pengaruh antar komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,710 serta uji F adalah F_{hitung} 4.304 dengan sig 0,018 < 0,050, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan semangat kerja dosen.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work environment variables and interpersonal communication on the work spirit of lecturers at the Faculty of Economics and Business (FEBI) Muhammadiyah University of North Sumatra. The research approach used is an associative approach, with data collection methods used using survey techniques using questionnaires. The sample in this research was all permanent and non-permanent lecturers at FEBI UMSU totaling 212 people as samples. The results of the analysis discussed previously can be proven by rejecting H_0 through hypothesis testing where the t test criteria is the influence of the work environment on work morale, namely $t_{count} > t_{table}$ 1.99 and the t test value shows the influence of interpersonal communication on work morale, namely $t_{count} > t_{table}$ 2.710 and the F test is F_{count} 4.304 with sig 0.018 < 0.050, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, this proves that there is a significant influence of work environment variables and interpersonal communication on work morale.

Keywords: Work environment, interpersonal communication and lecturer work spirit.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi, untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor- kompetitor yang ada. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, mau bekerja sama dalam tim dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja

merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya maksimal mungkin untuk segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. (Sastrohadiwiryono, 2008), Hal - hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja. (Nitisemito, 2000). Sunyoto (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Arni (2014) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Yani (2012) mengatakan bahwa komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis asosiatif. Sugiyono (2013) mendefinisikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena. Populasi penelitian sebanyak 271 orang dosen tetap maupun tidak tetap. Menurut Sugiyono (2010), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan sampel penelitian sebanyak 212 orang dosen. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket. Teknik analisis data penelitian menggunakan teknik uji statistik regresi linear berganda.

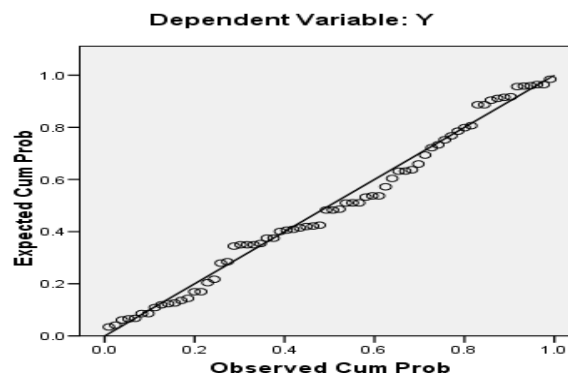
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu lingkungan kerja (X_1), komunikasi interpersonal (X_2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu semangat kerja. Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 68 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya dosen. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

a. Uji Normalitas Data

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas Data

Gambar 1 di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independen . cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) , yang tidak melebihi 4 atau 5 .

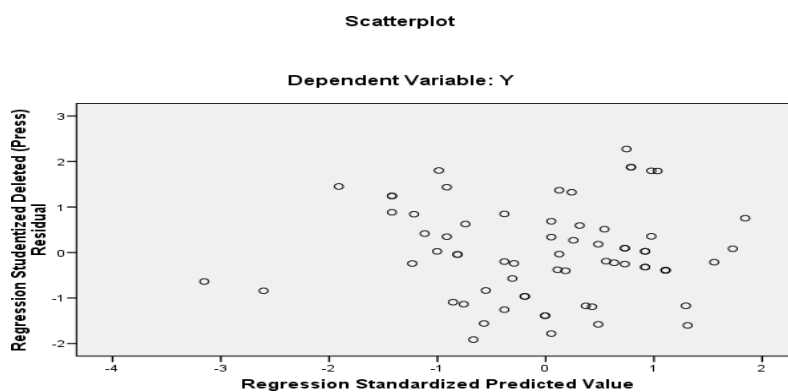
Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,382	2,620
,382	2,620

Kedua variable yakni X1 dan X2 memiliki VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) , sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variable independen penelitian .

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot).



Gambar 2 Heterokedasitas Data

Gambar 2 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu disiplin dan motivasi kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Tabel 2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33,398	3,309		10,095	,000
	X1	,450	,166	,511	2,710	,009
	X2	-,195	,136	-,271	-1,435	,156

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 33.398 + 0.450X_1 - 0.195X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja yaitu : 33.398 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal adalah nol (0) maka nilai semangat kerja sebesar 33.398. Sedangkan 0.450 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka nilai semangat kerja akan bertambah bertambah 45%. Selanjutnya 0.195 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi interpersonal ditingkatkan 100% maka nilai semangat kerja akan bertambah bertambah 19.5%.

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antarvariabel bebas dan terikat. Bila $sig < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabelbebas dan terikat

Tabel 3 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,398	3,309		10,095	,000
	X1	,450	,166	,511	2,710	,009
	X2	-,195	,136	-,271	-1,435	,156

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.009 ($Sig < \alpha 0.05$) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.710 > 1.99). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi interpersonal berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.156 ($Sig > \alpha 0.05$) $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1.435 > 2.710). dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja.

Tabel 4 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,259	2	36,129	4,304	,018(a)
	Residual	545,682	65	8,395		
	Total	617,941	67			

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.018 ($Sig < \alpha 0.05$) $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4.304 > 3.14) dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja.

Tabel 5 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,342(a)	,693	,790	2,89743	2,073

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0.790 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja sebesar 79.0% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.009 (Sig 0.009 < α 0.05) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.710 > 1.99). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi interpersonal berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.156 (Sig 0.156 > α 0.05) $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1.435 > 2.710). dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.018 (Sig. 0.018 < α 0.05) $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4.304 > 3.14) dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2006) *Manajemen Personalia*, Kudus: Gralia Indonesia
- Ahmad Tohardi (2002) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :CV.Mandar Maju
- Arni Muhammad (2014) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Brent D. Ruben dan Leap Steawart (2013) *Komunikasi Dan Perilaku Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Danang Sunyoto (2012) *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta, CAPSEdy
- Sutrisno (2013) *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani.2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 4. Yogyakarta : BPFE.UGM.
- Hasibuan Malayu S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Heidjarachman dan Suad, Husnan. 2004. *Manajemen Personalia* Edisi ke. 4 Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. (2004). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Irham Fahmi (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta, Kencana Indah
- Puji Astuti (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta,
- Laksana Muhammad Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Kencana
- Purba, Erly (2023). Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 4(1) 106-113
- Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Yanti, E., & Prasetya, Indra (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, Vol 4 No 1, 8-15.