

Pengaruh Kemampuan Intelektual, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Oleh:

Aruni Izzatur Rahim Muharrom,

Lilik Indayani

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



Pendahuluan

- Pada saat ini seluruh dunia sedang sibuk dengan munculnya wabah covid-19, termasuk negara Indonesia yang juga terkena dampak wabah ini. Adanya wabah ini berdampak pada aktivitas yang normal menjadi terhambat, dampak ini paling dirasakan oleh perusahaan. Dimana perusahaan harus menerapkan Work Form Home (WFH) Pada beberapa departemen maupun divisi perusahaan, serta tidak sedikit pula terjadinya suatu pengurangan SDM pada perusahaan yang terdampak wabah covid-19.
- Adanya imbauan pemerintah yang dikeluarkan melakukan semua aktivitas dirumah bertujuan mengurangi tingkat penularan virus covid-19 dinegara Indonesia, menetapkan semua aktivitas perusahaan dilakukan dengan memanfaatkan media online yang ditentukan dalam bekerja. Adanya kebijakan WFH ini sangat berpengaruh terhadap kemampuan intelektual karyawan dalam bekerja yang seharusnya bisa terus berkembang jadi terbatas, motivasi bekerja terancam menurun bahkan akan berubah, dan dampak pada lingkungan kerja yang berbeda mengakibatkan akan kurangnya fokus dalam bekerja.
- Terjadinya beberapa perubahan standard dalam bekerja inilah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, [1] mengatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1

Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya ?

2

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya ?

3

Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya ?

Metode

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya beralamatkan di Jl. Kertajaya 8C No. 17 Gubeng Surabaya.

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya yang ada di Surabaya dengan jumlah 114 karyawan. (Sumber : HRD Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya). [5] menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian tersebut. Teknik sampling pada dasarnya terdiri dari dua macam yaitu teknik *probability sampling* dan teknik *non probability sampling*. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *non probability sampling*.

Jenis & Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Dimana menurut [5] data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan data statistik.

Hasil

Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel kemampuan intelektual (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,081 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,764 > 1,65833$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kemampuan intelektual (X1) terhadap antara variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,472 > 1,65833$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,150 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,748 > 1,65833$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Terdapat pengaruh kemampuan Intelektual terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya mempunyai kemampuan intelektual yang diperlukan oleh perusahaan antara lain dapat menghitung dengan cepat dan tepat dalam bekerja, dapat memahami materi presentasi yang dilakukan pimpinan perusahaan, dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul saat bekerja, serta dapat menguasai berbagai macam jasa yang ditawarkan kepada donatur. Hal tersebut menjadikan kemampuan intelektual yang di miliki karyawan Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh kemampuan Intelektual terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, serta atasan juga selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu adanya sarana prasarana yang baik dan juga gaji atau upah yang sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan dapat menunjang motivasi karyawan saat bekerja. Hal lain yang dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yakni karyawan menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dikuasainya serta adanya rekan kerja yang baik dan baik dan ramah, menjadikan karyawan di Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya sangat termotivasi dalam bekerja yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing karyawan mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya, selain itu hubungan kerja antara atasan dengan karyawan di Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya berjalan dengan baik. Dari dua hal tersebut menjadikan kerjasama antar karyawan berjalan dengan lancar, yang menjadikan lingkungan kerja non fisik di Yayasan Dana Sosial AI Falah (YDSF) Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian variabel kemampuan intelektual, dapat diketahui bahwa indikator kecerdasan numerik dengan pernyataan “dapat menghitung dengan cepat dan tepat dalam bekerja” memiliki nilai tertinggi daripada indikator lainnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya mempunyai kemampuan dalam hal menghitung dengan cepat dan tepat dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja non fisik, dapat diketahui bahwa indikator hubungan rekan kerja setingkat dengan pernyataan “saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain” memiliki nilai tertinggi daripada indikator lainnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya dapat menjalin komunikasi dengan baik antar karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi, dapat diketahui bahwa indikator pekerjaan yang menantang dengan pernyataan “saya merasa selalu tertantang bekerja pada perusahaan ini” memiliki nilai tertinggi dengan jawaban setuju, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya sangat menantang bagi karyawannya, sehingga karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berfungsi untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh kemampuan intelektual, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Sebagai penambahan referensi atau rujukan kepustakaan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti ataupun menganalisis penelitian tentang pengaruh kemampuan intelektual, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan penelitian dan informasi bagi Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya dalam meningkatkan kemampuan intelektual, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap lembaga.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk penelitian kedepannya, khususnya terkait kemampuan intelektual, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik.

Referensi

- [1] Hasibuan, Malayu S. 2015. Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta.
- [2] Mangkunegara, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- [3] Winardi, 2014, Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen, Mandar Maju, Jakarta.
- [4] Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- [5] Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Alfabeta Bandung.
- [6] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- [8] Rismadi, Rifqi 2018. Pengaruh Kemampuan karyawan, Promosi jabatan, kompensasi, Disiplin kerja dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Lampung.
- [9] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [10] Rafiq, Ahmad 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompet Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta*, 3(1), 105-114.
- [11] Sinaga, 2019 *Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta)*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.

