

PENGARUH KOMUNIKASI, IKLIM KERJA, INSENTIF DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KARYAWAN PT.VIEBIE SINAR PELITA UJUNG BATU ROKAN HULU, RIAU

**Oleh
Midun Damadi Tanjung
Pembimbing : Marnis dan Ahmad Rifqi**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : midunclimber@yahoo.com*

Influence Communication , Climate Work, Incentives And Against Emotional Intelligence Morale With Organizational Commitment As an intervening variable On Employee PT.Viebie Pelita Sinar Ujung Batu Rokan Hulu , Riau

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of Communications, Climate Work, Incentives And Emotional Intelligence Against Morale With Organizational Commitment As an intervening variable On Employee PT.Viebie Pelita Sinar Ujung Batu Rokan Hulu, Riau. In this study there were six variables: Communications (X1), Climate Work (X2), Incentives (X3), Emotional Intelligence (X4) Organizational Commitment (Y1), and Morale (Y2). Population of this research is all employees PT.Viebie Pelita Sinar Ujung Batu with a sample of 38 respondents were selected using census method. Collecting data in this study is done by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, this study using Path Analysis. The results showed that the Work Climate variables, Incentives and Emotional Intelligence direct effect on Morale, while variable Communication does not directly affect Morale and Organizational Commitment also affect morale. Then variables Organizational commitment mediate labor relations climate variables, Incentives and Emotional Intelligence on morale, while variable organizational commitment does not mediate the relationship variable Communication on Morale.

Keyword: *Communications, Climate Work, Incentives, Emotional Intelligence, Organizational Commitment ,and Morale*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu dalam memperoleh profit (laba) yang

optimal. Seorang manajer harus mampu mengelola sumber daya alam (SDA) yang ada dengan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Oleh karena itu, pimpinan suatu perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan / keinginan dari seorang

karyawan. Agar karyawan merasa dihargai sehingga dapat membangkitkan semangat dalam melakukan kegiatan atau aktivitasnya. Karena kunci keberhasilan dari suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat yang dipakai, tetapi juga terletak pada sumber daya manusia.

Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar apabila di dukung oleh berbagai sumber potensi seperti potensi peralatan (mesin produksi), potensi daerah tempat perusahaan itu sendiri dan sumber daya manusia (karyawan dan pimpinan). Karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, bahkan untuk kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan olehnya. Walaupun perusahaan memiliki modal yang kuat, prasarana dan fasilitas yang baik serta teknologi yang canggih, tetapi apabila aktivitas perusahaan tidak didukung oleh peranan sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Begitu besarnya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menyebabkan orang semakin percaya bahwa perkembangan perusahaan akan ditentukan oleh tenaga kerja itu sendiri. Dan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka di butuhkan uapaya mengelola sumber daya manusia secara maksimal melalui berbagai kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan dan dapat direalisasikan dengan tepat dan terarah. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan baik dengan karyawan.

Pada penelitian kali ini, analisis dilakukan pada karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.

PT.Viebie Sinar Pelita merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha penyaluran minyak dan gas (Migas). Saat ini rendahnya semangat kerja karyawan telah menjadi masalah bagi perusahaan. berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui penulis bahwa karyawan kurang antusias dalam bekerja, karyawan ingin berpindah kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan sedang menurun. Semangat kerja adalah keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar.

Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja. Tanpa adanya semangat kerja, hasil yang didapat tidak akan baik. Setiap orang pada dasarnya bersifat tidak konsisten dengan dirinya sendiri, hal ini terlihat dari semangat seseorang yang selalu turun naik. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan bekerjasama menurut **Purwanto (2005)**.

Dari permasalahan dan data pra-survey yang di dapat pada PT.Viebie Sinar Pelita, rendahnya semangat kerja karyawan dikarenakan beberapa faktor diantaranya menurunnya komitmen kerja karyawan. **Robbins (2009)** memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Menurut **Mar'at (2000)** Komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja salah satunya komunikasi. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan baik antara atasan kebawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya **Hautala (2006 dalam Suastika & Putra 2012)**. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi.

Selain Komunikasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja, iklim kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Iklim kerja yaitu lingkungan manusia di mana para karyawan organisasi melaksanakan pekerjaan mereka. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh tetapi iklim tersebut ada dan akan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi **Handoko (2003 dalam Multi & Suryalena 2013)**. **Zainudin (2001)** mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah terdapatnya

suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.

Selain faktor iklim kerja, insentif yang di berikan kepada karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Menurut **Martoyo (2007)** tujuan pemberian insentif financial adalah selain dipakai untuk membantu ekonomi keluarga karyawan itu sendiri, juga bertujuan agar karyawan lebih bersemangat lagi bekerja.

Selain insentif yang di berikan kepada karyawan, kecerdasan emosional juga dapat mendukung semangat kerja karyawan. Kecerdasan emosional merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, Karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Kecerdasan emosional yang baik akan menjaga seseorang agar tetap tenang, dingin dan strategis dalam menghadapi permasalahan

dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjakaryawan Meyer (2008 dalam Wahyuningsih 2010).

Mengingat begitu pentingnya semangat kerja untuk mendukung kinerja yang lebih baik serta di lihat dari fenomena-fenomena di atas penulis tertarik meneelaah secara lebih mendalam komunikasi, iklim kerja, insentif dan kecerdasan emosional yang berdampak pada semangat kerja melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:1) Apakah Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen karyawan ? 2) Apakah iklim kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen karyawan? 3) Apakah insentif berpengaruh secara langsung terhadap komitmen karyawan ? 4) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap komitmen karyawan ? 5) Apakah komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan ? 6) Apakah iklim kerja berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan ? 7) Apakah insentif berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan ? 8)Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan? 9) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan ? 10) Apakah komunikasi berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan ? 11) Apakah iklim kerja berpengaruh tidak langsung melalui komitmen

organisasi terhadap semangat kerja karyawan ? 12) Apakah insentif berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan ? 13) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan ?

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui pengaruh langsung komunikasi terhadap komitmen karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 2) Mengetahui pengaruh langsung iklim kerja terhadap komitmen karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 3) Mengetahui pengaruh langsung insentif terhadap komitmen karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 4) Mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 5) Mengetahui pengaruh langsung komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 6) Mengetahui pengaruh langsung iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 7) Mengetahui pengaruh langsung insentif terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 8) Mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 9) Mengetahui pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita. 10) Mengetahui pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi PT.Viebie Sinar Pelita 11.) Mengetahui pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap semangat kerja melalui komitmen

organisasi PT.Viebie Sinar Pelita.
12) Mengetahui pengaruh tidak langsung insentif terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi PT.Viebie Sinar Pelita. 13) Mengetahui pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi PT.Viebie Sinar Pelita

TELAAH PUSTAKA

Semangat Kerja

Sastrohadiwiryo (2003) mendeskripsikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut **Nitisemito (2002 dalam Arwani dan Ashari 2009)** definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerjasama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini, tiap individu dipengaruhi oleh

keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Jika keinginan atau motif tersebut tidak terpenuhi, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan bekerjasama (**Purwanto 2005**).

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional menurut **Luthans (2006)** menjelaskan bahwa sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. **Newstrom (1989 dalam Sopiah 2008)** melanjutkan, “ Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi”.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain. Komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan baik antara atasan

kebawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya dapat mendukung semangat kerja karyawan **Hautala (2006 dalam Suastika & Putra 2012).Knight dan Kennedy (2005)** juga menambahkan bahwa komunikasi dan kenyamanan bekerja merupakan penentu komitmen karyawan terhadap organisasi mereka.

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (**Effendy, 2000**).Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (**Handoko, 2002**).

Iklm Kerja

Reichers dan Scheinder (1990, dalam Aluguro, 2004) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh **Keith dan Davis (2001, dalam Pramono, 2004)** yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu

organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas.

Insentif

Penggunaan insentif keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya, bukanlah hal yang baru lagi.Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja .Pemberian insentif kepada karyawan didasarkan kepada seberapa besar pengorban yang telah diberikan kepada perusahaan sesuai dengan tingkat jabatannya masing-masing. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (**Gorda, 2004**). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya

di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. **Hasibuan, (2003).**

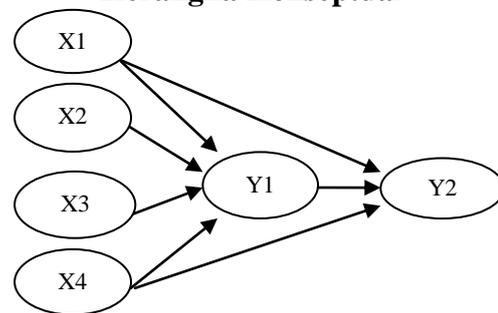
Sedangkan menurut **Pangabean (2002)** mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2003 dalam waryanti 2011) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional

tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional yang baik akan menjaga seseorang agar tetap tenang, dingin dan strategis dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan **Meyer (2008 dalam Wahyuningsih 2010).**

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Diadopsi dari Hautala (2006), Zainudin (2001), Martoyo (2007), Meyer (2008), Mar'at (2000), Knights dan Kennedy (2005), Kuntjoro, (2002)

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Viebie Sinar Pelita.
- H₂ : Iklim Kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Viebie Sinar Pelita.
- H₃ : Insentif berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Viebie Sinar Pelita.
- H₄ : Kecerdasan Emosional berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi

- karyawan PT.Viebie Sinar Pelita
- H₅ : Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. Viebie Sinar Pelita.
- H₆ : Iklim kerja berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita.
- H₇ : Insentif berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita.
- H₈ : Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita.
- H₉ : Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan.
- H₁₀ : Komunikasi berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita.
- H₁₁ : Iklim kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita.
- H₁₂ : Insentif berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita.
- H₁₃ : Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT.Viebie Sinar Pelita yang berlokasi di Jalan Sudirman, Desa Ujung Batu Timur, Kecamatan Ujung batu Kabupaten Rokan Hulu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 38 orang pada PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada di jadikan sebagai sampel sebanyak 38 orang Sugiyono (2012,96). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan/ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya kemudian diuraikan secara deskriptif, kuantitatif. Untuk melihat pengaruh variabel dependen terhadap independen maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta

memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuisioner.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin responden bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 89,5% dan sisanya perempuan sebesar 10,5%.

Berdasarkan usia responden bahwa jumlah responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah usia 26-30 tahun yaitu sebesar 86,6%. Untuk responden yang memiliki usia <20 tahun sebesar 7,9 % dan sisanya responden yang memiliki usia 31-20 yaitu sebesar 5,3%.

Berdasarkan lama bekerja responden bahwa responden dalam penelitian ini memiliki rata-rata lama bekerja berkisar antara 2-5 tahun yaitu sebesar 84,2%. Untuk responden yang bekerja <2 tahun sebesar 10,5% dan sisanya responden yang bekerja >6 tahun sebesar 5,3%.

Berdasarkan tingkat pendidikan bahwa responden dalam penelitian ini kebanyakan tamatan SMA yaitu sebesar 78,9%. Untuk responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP sebesar 15,8% dan sisanya untuk responden yang mempunyai tingkat pendidikan D3/S1 yaitu sebesar 5,3%.

Hasi uji validitas menunjukkan keseluruhan indikator yang di uji dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dari nilai r hitung dari keseluruhan indikator yang diuji lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,320

Masing-masing variabel juga dinyatakan reliabel setelah dilakukan uji reliabilitas. Hal ini dibuktikan

dari nilai rata-rata *Conbrach,s* *Alphaseluruh* variabel \geq koefisien batas (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Dari hasil pengujian analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.0 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1:
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Komunikasi	-0,122	-0,871	0,390
Iklm Kerja	0,090	1,602	0,000
Insentif	0,026	2,191	0,000
Kecerdasan Emosional	0,546	3,839	0,001

Sumber : Data Olahan Penulis,2015

Berdasarkan hasil pada Tabel 1 dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

1. Komunikasi mempunyai nilai sig. 0,390 > 0,05 dan nilai t hitung -0,871. Dengan demikian dapat disimpulkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Iklm kerja mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 1,602. Dengan demikian dapat disimpulkan iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Insentif mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 2,191. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Kecerdasan emosional

mempunyai nilai sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,839. Dengan demikian dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Variabel	Standardized Coefficient	t	Sig.
	Beta		
Komunikasi	0,230	1,869	0,071
Iklim Kerja	-0,318	-2,447	0,020
Insentif	-0,025	3,208	0,000
Kecerdasan Emosional	0,540	3,526	0,001
Komitmen Organisasi	0,331	2,191	0,036

Sumber : Data Olahan Penulis, 2015

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

1. Komunikasi mempunyai nilai sig. 0,071 > 0,05 dan nilai t hitung 1,869. Dengan demikian dapat disimpulkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
2. Iklim kerja mempunyai nilai sig. 0,020 < 0,05 dan nilai t hitung -2,447. Dengan demikian dapat disimpulkan Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
3. Insentif mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,208. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
4. Kecerdasan emosional mempunyai nilai sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 5,403. Dengan demikian dapat disimpulkan kecerdasan

emosional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

5. Komitmen organisasi mempunyai nilai sig. 0,036 < 0,05 dan nilai t hitung 2,191. Dengan demikian dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel 3
Pengaruh Variabel Koefisien Jalur

No	Pengujian Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Keterangan
1	X ₁ - Y ₁	-0,122	-	-0,122	Lemah
2	X ₂ - Y ₁	0,090	-	0,090	Lemah
3	X ₃ - Y ₁	0,026	-	0,026	Sedang
4	X ₄ - Y ₁	0,546	-	0,546	Kuat
5	X ₁ - Y ₂	0,230	-0,040	0,19	Sedang
6	X ₂ - Y ₂	-0,318	0,029	-0,289	Lemah
7	X ₃ - Y ₂	-0,025	0,008	-0,017	Lemah
8	X ₄ - Y ₂	0,540	0,180	0,72	Kuat
9	Y ₁ - Y ₂	0,331	-	0,331	Kuat

Sumber : Data Olahan Penulis, 2015

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.19 dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

1. Komunikasi (X₁) tidak berpengaruh secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja (Y₂) dengan nilai pengaruh total (0,19) < pengaruh langsung (0,230).
2. Iklim kerja (X₂) berpengaruh secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja (Y₂) atau melalui komitmen organisasi dengan nilai pengaruh total (-0,289) > pengaruh langsung (-0,318).

3. Insentif (X_3) berpengaruh secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja (Y_2) dengan nilai pengaruh total (-0,017) > pengaruh langsung (-0,289).
4. Kecerdasan Emosional (X_4) berpengaruh secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi terhadap semangat kerja (Y_2) dengan nilai pengaruh total (0,72) > pengaruh langsung (0,540).
6. Iklim kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
7. Insentif secara langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
8. Kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
9. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
10. Komunikasi secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
11. Iklim kerja secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
12. Insentif secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
13. Kecerdasan emosional secara tidak langsung atau melalui komitmen organisasi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian analisis dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
2. Iklim kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
3. Insentif secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
4. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.
5. Komunikasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.

Saran

Berdasarkan pada hasil temuan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Agar karyawan dapat memahami betul kebijakan, peraturan dan keinginan perusahaan dan perusahaan memperoleh dukungan, kepercayaan dan loyalitas dari karyawan, maka komunikasi diantara keduanya perlu dilakukan secara terencana dan dikelola dengan baik Melalui berbagai program komunikasi internal seperti pendidikan dan pelatihan, program motivasi berprestasi, program penghargaan, program special events, program media komunikasi internal serta berbagai kegiatan lainnya yang memberi ruang dan gerak untuk terjadinya komunikasi dua arah akan menimbulkan hasil yang positif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Arwani dan Ashari. 2009. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. Analisis Manajemen, Vol 3 No. 2, p 216. Dilihat 12 Agustus 2012.
- Effendy Uchyana Onong,. 2000 . Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung: Remaja Pengantar Ilmu.
- Gorda, IGN, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE Satya Dharma Goleman, D. (2003). Working with Emotional Intelligence Terjemahan).Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu H. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara.
- _____, Sultan Parlaguat. 2005. Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuntjoro, Z. S. 2002. "Komitmen Organisasi". www.e-psikologi.com.
- Knight & Kennedy. (2005). Psychologicalcontract

- violation: impacts on jobsatisfaction and organizationalcommitment among Australian senior public servants. AppliedH.R.M. Research, 2005, Volume 10,Number 2, pages 57-72.
- Luthans, Fred. (2002). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Company.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mar'at. 2000. Sikap Manusia, Pembahasan dan pengukurannya. Jakarta: Ghalia
- Multi P.R dan Suryalena. 2013. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT.Asia Sawit Makmur Jaya, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau). Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau.
- Purwanto, Ngalim.2005. Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramono, Agus. 2004. Analisis Keterampilan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD H.Sahudin Kutacane. Medan: Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Pangabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: ANDI.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara. Siagian, Sondang.
- Suastika, komang A. Pengaruh Kompensasi,Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Suastika A.K. dan Putra S.M. 2012. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja. Skripsi. Bali :Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.
- Wahyuningsih T, 2010. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Morale Kerja Pada Karyawan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta. Skripsi. Surakarta : Fakultas

Psikologi, Universitas
Muhammadiyah Surakarta.

Waryanti Sesilia D. 2011. Analisis Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada rumah sakit umum daerah kota semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Yuni Kasmawati (2014). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja (Kasus pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti). Fakultas Ekonomi, Universitas Budi Luhur Jakarta.

Zainudin Bukhari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.