

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, WORKLOAD DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BNI (PERSERO) TBK. BRANCH OFFICE  
MANADO**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORKLOAD AND EMOTIONAL  
INTELLIGENCE ON THE EMPLOYEE MORALE OF PT, BNI (PERSERO) TBK. MANADO BRANCH  
OFFICE*

Oleh:

**Michelle Christie Mussu<sup>1</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**

**Michael Ch. Raintung<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1michellechmussu@gmail.com](mailto:michellechmussu@gmail.com)

[2greis\\_sendow@unsrat.ac.id](mailto:greis_sendow@unsrat.ac.id)

[3michael.raintung@unsrat.ac.id](mailto:michael.raintung@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Workload dan Emotional Intelligence Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai yaitu IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan BNI, secara parsial Workload berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja karyawan BNI, secara parsial Emotional Intelligence tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan BNI dan secara simultan Iklim Organisasi, Workload dan Emotional Intelligence berpengaruh secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi, Workload, Emotional Intelligence, Semangat Kerja

**Abstract:** This study aims to determine the influence of Organizational Climate, Workload and Emotional Intelligence on Employee Morale of PT BNI (Persero) Tbk. Manado Branch Office. The research method used in this research is the quantitative method with the data collection method using a questionnaire. The sampling technique used in this study was saturated sampling with a sample size of 50 employees. In this study the data were analyzed using multiple linear regression, with the analytical test tool used, namely IBM SPSS Statistics 27. The results of this study indicate that partially the Organizational Climate has a significant positive effect on the Morale of BNI employees, partially Workload hurts the Morale of BNI employees, partially Emotional Intelligence does not affect the Morale of BNI employees and simultaneously the Organizational Climate, Workload and Emotional Intelligence jointly affect the Morale of Employees of PT BNI (Persero) Tbk. Manado Branch Office.

**Keywords:** Organizational Climate, Workload, Emotional Intelligence, Employee Morale

## PENDAHALUAN

### Latar Belakang

Perkembangan suatu organisasi pada era globalisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Hidayah *et al.* (2021) mengatakan sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam pengembangan serta pencapaian visi dan misinya. Pengembangan SDM dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai tambah karyawan agar suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih produktif dan sekaligus mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi (Adelia

*et al.* 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan semangat kerja karyawannya karena jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja maka memiliki potensi dalam memberikan kontribusi dalam kemajuan perusahaan (Bolung *et al.*, 2024).

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk merupakan bank umum milik negara yang pertama kali mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Bank BNI bergerak dalam industri perbankan yang merupakan sektor yang sangat dinamis dan memiliki banyak tantangan. Dalam mencapai visi dan misi, PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado perlu memperhatikan semangat kerja karyawannya. Sebagaimana diungkapkan oleh Agustini (2019), semangat kerja mengacu pada keadaan di mana individu memiliki niat dan dedikasi yang tulus dalam memenuhi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, semangat kerja yang tinggi sangat penting dalam keberlangsungan kehidupan perusahaan. Issalillah (2020) juga menekankan pentingnya memantau secara ketat semangat kerja dan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian oleh Khairuddin (2020) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan menstimulus karyawan untuk dapat berperilaku besar untuk organisasinya. Jika PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado dapat menciptakan suasana kerja yang hangat dan mendukung maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang mereka miliki.

*Workload* atau beban kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Vanchapo (2020:1), beban kerja mengacu pada tugas atau tanggung jawab yang harus segera diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Untuk meningkatkan semangat kerja, PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado harus memprioritaskan kesejahteraan tenaga kerjanya, karena tubuh manusia pada dasarnya mampu menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Jika target yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan maka dapat mengakibatkan kelelahan pada karyawan dan membuat semangat kerja karyawan menurun.

*Emotional Intelligence* atau Kecerdasan Emosional menjelaskan bagaimana individu mampu mengontrol emosinya dalam setiap keadaan. Penelitian oleh Rauf *et al* (2019) mengatakan kecerdasan emosional berperan penting terhadap kemampuan individu dalam membangkitkan dan memanfaatkan emosi untuk berpikir dan bertindak sehingga mengarah pada kesuksesan atau kinerja tinggi. Kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola stress serta cara berpikirnya dalam mengambil keputusan.

Dalam riset yang dilakukan oleh Rumengan *et al.* (2024) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan perusahaan. Artinya, jika iklim organisasi suatu perusahaan baik maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Apabila karyawan berada dalam iklim organisasi yang baik maka dapat menumbuhkan inisiatif untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya atau bahkan dapat melaksanakan tugas yang diluar tanggungjawabnya.

Dalam penelitian Hermawan (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Artinya, tingginya beban kerja akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan. Hasil penelitian yang bertolak belakang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Dewi *et al.*, 2020).

Mengenai kecerdasan emosional penelitian Putra dan Jadmiko (2023) menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetapi dalam penelitian Meylinda dan Suryadi (2021) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Untuk memahami lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai Bank BNI, penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek, antara lain iklim organisasi, beban kerja, dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisa pengaruh iklim organisasi, workload, dan emotional intelligence terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh workload terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh emotional intelligence terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, workload, dan emotional intelligence terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong (2020) mengatakan sumber daya manusia melibatkan perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Armstrong menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia bukan sekedar fungsi operasional tetapi merupakan upaya strategis yang memainkan peran penting dalam keberhasilan jangka panjang organisasi.

### Iklim Organisasi

Syaiful Sagala dalam Zamzam *et al.* (2021: 42) mengatakan Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim Organisasi berkaitan dengan kualitas suasana internal suatu organisasi yang terus-menerus dirasakan oleh para anggotanya dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap tindakan mereka. Iklim ini dapat ditentukan oleh karakteristik dan atribut organisasi yang berbeda, yang menciptakan suasana keseluruhan yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Menurut Kusnan dalam Zamzam *et al.* (2021:58) indikator iklim organisasi yaitu, tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan dan konflik

### Workload

Munandar dalam Budiasa (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan unik mereka sendiri. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Ewaldy *et al.*, (2022) terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk menilai beban kerja adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan standar pekerjaan.

### Emotional Intelligence

Menurut Rauf *et al.* (2019), kecerdasan emosional berperan penting dalam kemampuan individu dalam membangkitkan dan memanfaatkan emosi untuk berpikir dan bertindak sehingga mengarah pada kesuksesan atau kinerja tinggi. Dalam menjalankan tanggungjawabnya setiap individu dalam suatu organisasi perlu memiliki kecerdasan emosional yang dapat membangun hubungan dengan sesama rekan kerja. Menurut Goleman dalam Rizaldi (2021) indikator kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, kesadaran sosial dan keterampilan sosial.

### Semangat Kerja

Septiantari *et al.* (2022) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan dedikasi yang tulus untuk bekerja dengan baik dan menjaga disiplin guna mencapai efisiensi kerja yang optimal. Semangat kerja, sebaliknya, mengacu pada kemampuan kolektif sekelompok individu untuk bekerja sama dengan tekun dan konsisten guna mencapai tujuan bersama. Septiantari *et al.* (2022) mengidentifikasi indikator semangat kerja, antara lain, absensi, kerjasama, kepuasan dan disiplin.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Rumengan *et al.* (2024), tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak hubungan manusia, pengawasan, dan iklim organisasi terhadap semangat kerja di Petrogas (BASIN) Limited Sorong, Papua Barat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Hubungan Manusia dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Semangat Kerja. Namun variabel Pengawasan diketahui tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian Nabilla dan Fu'ad (2022), tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja, fasilitas kerja, dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada Perusahaan X. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, fasilitas kerja, dan promosi kerja secara individu mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Selanjutnya jika dipertimbangkan secara bersama-sama, variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

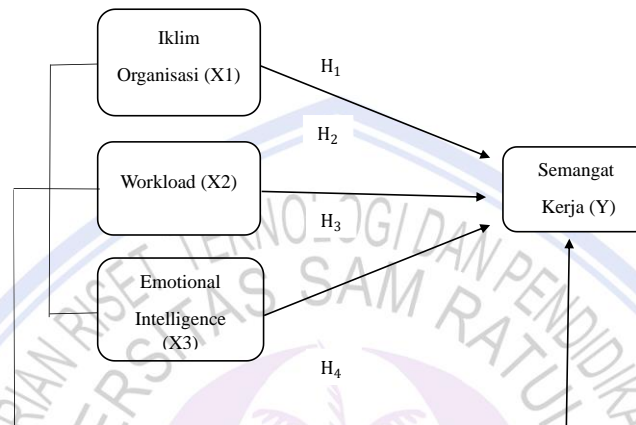
Penelitian Putra dan Jadmiko (2023,) penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan kabupaten Solok Selatan melalui pengujian empiris stres kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap semangat kerja. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa



stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Penelitian Hermawan (2023), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Sinunukan. Besar sampel penelitian ini terdiri dari 50 karyawan dari total populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh buruk terhadap semangat kerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja.

## Model Penelitian



**Gambar 1 Model Penelitian**

Sumber: Kajian peneliti (2024)

H<sub>1</sub>: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan

H<sub>2</sub>: *Workload* berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan

H<sub>3</sub>: *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan

H<sub>4</sub>: Iklim Organisasi, *Workload*, dan *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap Semangat Kerja

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dengan metodologi kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel, sedangkan metode kuantitatif mengandalkan data numerik yang dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menarik kesimpulan yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado. Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dengan memilih atau mengambil seluruh anggota populasi. Besarnya sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang disajikan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian dan diperoleh langsung dari partisipan melalui penyebaran kuesioner. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini ada data yang diperoleh langsung dari responden karyawan PT. BNI Branch Office Manado dengan sebaran kuesioner yang di berikan peneliti. Data sekunder diperoleh dengan melakukan penelusuran menyeluruh terhadap jurnal, buku, dan artikel yang berkaitan dengan masalah spesifik yang sedang diselidiki.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Dalam penelitian ini, penilaian setiap variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, yang merupakan alat yang banyak digunakan dalam penelitian sosial untuk mengukur sikap atau pendapat individu terhadap pernyataan tertentu. Skala ini, dinamai menurut pencetusnya Rensis Likert, memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tertentu dengan memilih dari serangkaian pilihan yang tersedia. Menurut Sugiyono (2022:153) Skala Likert dimulai dari “sangat tidak setuju” “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “sangat setuju”.

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022:147) metode analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Sig.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Iklim Organisasi	X1.1	<0,001	0,534	0,278	Valid
	X1.2	<0,001	0,703	0,278	Valid
	X1.3	<0,001	0,654	0,278	Valid
	X1.4	<0,001	0,716	0,278	Valid
	X1.5	<0,001	0,659	0,278	Valid
	X1.6	<0,001	0,742	0,278	Valid
	X1.7	<0,001	0,600	0,278	Valid
	X1.8	<0,001	0,558	0,278	Valid
	X1.9	<0,001	0,585	0,278	Valid
	X1.10	<0,001	0,503	0,278	Valid
Workload	X2.1	<0,001	0,651	0,278	Valid
	X2.2	<0,001	0,696	0,278	Valid
	X2.3	<0,001	0,389	0,278	Valid
	X2.4	<0,001	0,445	0,278	Valid
	X2.5	<0,001	0,559	0,278	Valid
	X2.6	<0,001	0,685	0,278	Valid
	X2.7	<0,001	0,586	0,278	Valid
	X2.8	<0,001	0,536	0,278	Valid
Emotional Intelligence	X3.1	<0,001	0,308	0,278	Valid
	X3.2	<0,001	0,491	0,278	Valid
	X3.3	<0,001	0,493	0,278	Valid
	X3.4	<0,001	0,492	0,278	Valid
	X3.5	<0,001	0,463	0,278	Valid
	X3.6	<0,001	0,328	0,278	Valid
	X3.7	<0,001	0,375	0,278	Valid
	X3.8	<0,001	0,567	0,278	Valid
	X3.9	<0,001	0,594	0,278	Valid
	X3.10	<0,001	0,457	0,278	Valid
Semangat Kerja	Y.1	<0,001	0,583	0,278	Valid
	Y.2	<0,001	0,589	0,278	Valid
	Y.3	<0,001	0,759	0,278	Valid
	Y.4	<0,001	0,732	0,278	Valid
	Y.5	<0,001	0,719	0,278	Valid
	Y.6	<0,001	0,722	0,278	Valid
	Y.7	<0,001	0,720	0,278	Valid
	Y.8	<0,001	0,721	0,278	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0,278, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

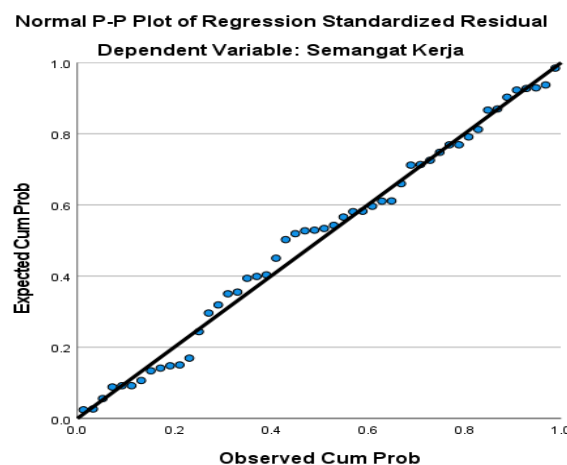
**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0,829	Reliable
Workload	0,723	Reliable
Emotional Intelligence	0,658	Reliable
Semangat Kerja	0,851	Reliable

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu iklim organisasi, workload dan emotional intelligence memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 atau ( $\geq 0,6$ ), maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah *reliabel*.

### Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

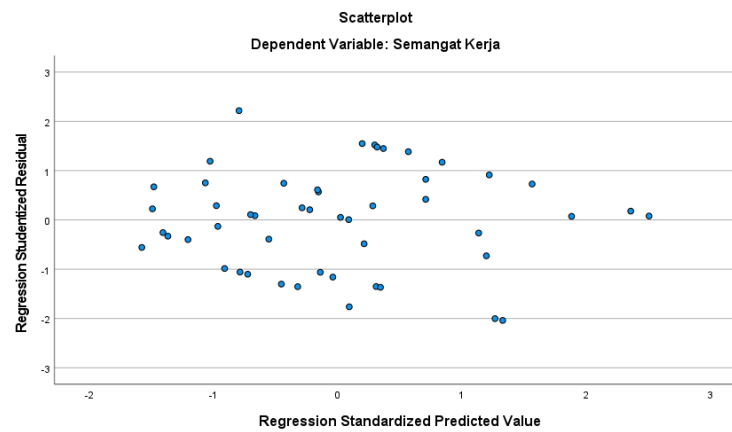
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklm Organisasi	.949	1.054	Non Multikolinieritas
Workload	.926	1.080	Non Multikolinieritas
Emotional Intelligence	.881	1.135	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas bisa dilihat bahwa semua variabel X yaitu iklim organisasi, workload dan *emotional intelligence* memiliki nilai Tolerance  $\geq 0,100$  dan nilai VIF  $\leq 10,00$  maka bisa dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 3 berikut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta penyebaran titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)*

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.290	6.581		2.323	.025
Iklim Organisasi	.289	.097	.379	2.991	.004
Workload	-.424	.129	-.421	-3.278	.002
Emotional Intelligence	.190	.146	.171	1.303	.199

*Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = 15.290 + 0.289(X_1) + (-0.424)(X_2) + 0.190(X_3)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diinterpretasikan atau dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 15.290 bernilai positif, maka artinya jika nilai variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Workload ( $X_2$ ) dan Emotional Intelligence ( $X_3$ ) tetap, maka semangat karyawan ( $Y$ ) akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 15.290.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.289 yang artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Iklim Organisasi mengalami kenaikan, maka Semangat Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,289.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Workload ( $X_2$ ) adalah sebesar -0.424 yang artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Workload mengalami kenaikan, maka Semangat Kerja ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,424.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Emotional Intelligence ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.190 yang artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Emotional Intelligence mengalami kenaikan, maka Semangat Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,190.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.290	6.581		2.323	.025
Iklim Organisasi	.289	.097	.379	2.991	.004
Workload	-.424	.129	-.421	-3.278	.002
Emotional Intelligence	.190	.146	.171	1.303	.199

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)*



Berdasarkan tabel 6 tersebut menunjukkan :

1. Pada variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai t hitung = 2,991 dan nilai t tabel = 2,012 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “Iklim Organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado” diterima.
2. Pada variabel Workload diperoleh nilai t hitung = -3,278 dan nilai t tabel = 2,012 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi  $0,002 > 0,05$  sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “Workload berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado” diterima.
3. Pada variabel Emotional Intelligence diperoleh nilai t hitung = 1,303 dan nilai t tabel = 2,012 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi  $0,199 > 0,05$  sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “Iklim Organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado” ditolak.

### Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.156	3	41.052	6.521	.001 <sup>b</sup>
	Residual	289.564	46	6.295		
	Total	412.720	49			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai F hitung 6.521 dengan nilai F tabel yaitu 2,80 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel dengan nilai probabilitas signifikan  $0,001 < 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti iklim organisasi, workload dan Emotional Intelligence secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.

### Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.253	2.50896

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien nilai korelasi (R) adalah 0,546. pada tabel diatas dapat dilihat nilai R square (koefisien determinasi) adalah 0,298. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel Iklim Organisasi (X1), Workload (X2) dan Emotional Intelligence (X3) adalah sebesar 0,298 atau 29,8%. Hal ini berarti 29,8.0% besarnya pengaruh Iklim Organisasi (X1), Workload (X2) dan Emotional Intelligence (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y), sementara sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel model.

### Pembahasan

#### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini membuktikan bahwa variabel iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado (Y). Hasil penelitian menegaskan bahwa kondisi iklim organisasi yang positif di PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Iklim organisasi mencakup berbagai faktor seperti tanggung jawab, identitas individu, kehangatan, dukungan serta konflik yang terjadi dalam organisasi. Ketika karyawan merasakan iklim yang mendukung, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa peneliti terdahulu seperti pada penelitian Rumengan *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan perusahaan begitupun dalam penelitian Putriyani *et al.* (2022) juga menyatakan iklim organisasi baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.



### **Pengaruh Workload Terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). *Workload* mencakup jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang optimal dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Namun, jika beban kerja terlalu tinggi seperti target kerja yang tinggi dan tidak sesuai dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti pada penelitian Nabilla dan Fu'ad (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan juga sejalan dengan penelitian Hermawan (2023) yang menyatakan Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap semangat kerja.

### **Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Semangat Kerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,199 > 0,05$ . Ini semakin mempertegas bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Emotional Intelligence dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa "Emotional Intelligence berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ditolak".

Hal ini menunjukkan bahwa PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado, Emotional Intelligence karyawan tidak memiliki dampak yang kuat terhadap semangat kerja mereka. Meskipun Emotional Intelligence sering dianggap penting dalam mengelola stres, emosi, dan interaksi sosial di tempat kerja, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan di lingkungan ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti pada penelitian Putra dan Jadmiko (2023) yang menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

### **Pengaruh Iklim Organisasi, Workload dan Emotional Intelligence Terhadap Semangat Kerja**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung  $6.521 >$  nilai F tabel sebesar 2,80. Ini menunjukkan bahwa F hitung  $>$  F tabel, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, variabel-variabel independen yang diuji, yaitu iklim organisasi, workload, dan Emotional Intelligence, secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu semangat kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,001 < 0,05$ .

Iklim organisasi yang baik, di mana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan didukung, berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang positif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan produktif. Pengelolaan beban kerja yang baik berperan penting dalam menjaga semangat kerja. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja. Kemampuan karyawan untuk mengelola emosi mereka dan berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja juga mempengaruhi semangat kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan stres di tempat kerja, yang mendukung semangat kerja yang lebih baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado
2. Secara parsial Workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado
3. Secara parsial Emotional Intelligence tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado
4. Secara simultan Iklim Organisasi, Workload dan Emotional Intelligence berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Branch Office Manado.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan terdapat saran-saran yang dapat diberikan mengenai

- penelitian tersebut:
2. Bagi pihak instansi, manajemen perlu perbaiki iklim organisasi, fokus pada penciptaan dan pemeliharaan iklim organisasi yang positif, termasuk komunikasi yang baik, pengakuan terhadap pencapaian karyawan, dll. Kelola beban kerja pastikan beban kerja dibagi secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan, Terakhir kembangkan kecerdasan emosional karyawan. Program pelatihan yang meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dapat membantu mereka dalam mengelola emosi, berinteraksi secara lebih efektif dengan kolega, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.
  3. Bagi akademik, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan bahan pertimbangan dan dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi akademik dan pembaca.
  4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian kiranya dapat memfokuskan pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., Afyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:(Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123-139. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/299>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Armstrong, M. (2020). *Strategic human resource management: A guide to action*.
- Bolung, K. V., & Soegoto, A. S. (2024). Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(2), 125-135. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/55554>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Dewi, N. L. P. S. R. T., Astawa, I. K., dan Nadra, N. M. (2020). Strategies to Apply Leadership Styles and Workloads to Hotel Employee's Morale. *International Journal of Glocal Tourism*, 1(1), 13–20. <https://ejournal.sidyanusa.org/index.php/injogt/article/view/13>
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, 11(1), 113–122. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/14973>
- Hermawan, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(2), 129-133. <https://ejournal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/3479>
- Hidayah, S., Jumawan, J., Dharmanto, A., Hadita, H., & Meutia, K. I. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142. <https://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIMU/article/view/2843>
- Issalillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*, Metromedia, Surabaya
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554-560. <https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/110>
- Meylinda, M., & Suryadi, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 838-851. <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/view/854>
- Nabilla, A., & Fu'ad, E. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 37-52). <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7441>

- Putra, D. R. K., & Jadmiko, P. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Solok Selatan. Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University, 23(2), 1-2. <https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/23290>
- Putriyani, N. L., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Ksu. Santha Yana Pasek Denpasar. EMAS, 3(10), 106-116. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4288>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Journal of management and business*, 225-245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja. *Journal Of Applied Business Administration*, 5(1), 34-43. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/2033>
- Rumengan, C. C. M., Sendow, G. M., & Ogi, I. W. (2024). Pengaruh Human Relation, Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 13-24. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/52962>
- Septiantari, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar. EMAS, 3(4), 136-149. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4101>
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Zamzam, F., Yustini, T., Aravik, H., dan MM, M. S. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Deepublish.