

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BSI KC BIREUEN SIMPANG IV

Saryadi^{1*}, Fajar Nanda Aulia¹, Muhammad Ikhsan¹

¹. Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh

*) email: sarydhi03@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of employee welfare and organizational climate on employee morale at BSI KC Bireuen Simpang IV. The sample in this study included all 40 employees of BSI KC Bireuen Simpang IV. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the study indicate that (1) employee welfare has a partial effect on employee morale. Furthermore, organizational climate also has a partial effect on employee morale. Simultaneously, employee welfare and organizational climate have an effect on employee morale with a contribution of 63%.

Keywords: welfare, organizational climate, work spirit

1. Pendahuluan

Semangat kerja adalah satu aspek penting dalam pekerjaan, semangat bias membuat perubahan begitu drastic membuat banyak pekerjaan terasa ringan dan menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat.

Halsey (2013) berpendapat, semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan. Semangat kerja menjadikan seorang karyawan melakukan banyak pekerjaan tanpa merasa lelah dengan pekerjaan tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan-karyawannya. Perlakuan adil terhadap kontribusi karyawan diharapkan mendorong semangat kerja mereka, yang dapat dicapai melalui hubungan kerja yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai kerja sama yang optimal, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan imbalan atas kontribusi mereka, termasuk melalui program kesejahteraan yang mencakup kompensasi materiil

dan non-materiil sesuai kebijakan perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2016) konsep "kesejahteraan karyawan" mencakup berbagai bentuk imbalan yang tidak hanya bersifat materiil, tetapi juga nonmateriil, yang diberikan kepada individu karyawan atau bahkan sekelompok karyawan sebagai bagian integral dari keanggotaan mereka dalam suatu organisasi.

Persoalan ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan didukung. Program kesejahteraan bertujuan untuk memotivasi individu dan mendorong mereka mencapai tujuan pribadi mereka. Motivasi ini mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi dan mencari solusi untuk memenuhinya. Peran manajer adalah mengarahkan perilaku karyawan menuju tujuan perusahaan serta memberikan imbalan yang memadai. Ketika imbalan tersebut memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

Selain memberikan kesejahteraan kepada karyawan upaya lain dalam meningkatkan semangat kerja dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Cascio (2015) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi bersama secara formal

dan informal terhadap kebijakan organisasi, kebiasaan dan prosedur yang berlaku di organisasi.

Setiap tindakan yang dilakukan pimpinan akan mempengaruhi iklim, dimana keberadaan iklim organisasi pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dan dikomunikasikan secara tepat dengan bawahannya. Dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan organisasi.

Memasuki tahun ke-4 setelah merger menjadi Bank Syariah Indonesia, yang sebelumnya merupakan Bank Syariah Mandiri, penelitian ini berusaha untuk memahami bagaimana kesejahteraan karyawan dan iklim organisasi berkontribusi terhadap semangat kerja di lingkungan yang baru ini.

Perubahan institusional besar seperti merger sering kali membawa tantangan dan peluang baru, dan penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat karyawan selama masa transisi ini.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Simpang IV, ditemukan bahwa sejauh ini kinerja karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV selama masa merger sangatlah baik dan bahkan mengalami peningkatan. Namun, meskipun kinerja yang baik dan meningkat tersebut, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan semangat kerja di masa mendatang. Namun disisi lain beberapa permasalahan yang timbul adalah turunnya produktivitas kerja di antara karyawan.

Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk namun tidak terbatas pada kurangnya motivasi dan minat pada diri sendiri, lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidakcocokan interpersonal baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan, serta ketidakharmonisan dalam hubungan kerja. Semua faktor ini secara bersama-sama menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan sikap acuh tak acuh atau bahkan keengganan untuk menghadapi tantangan yang ada di lembaga perbankan.

Oleh karena itu, penting bagi lembaga perbankan syariah untuk mengambil langkah-langkah yang proaktif dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengelola stres kerja dengan efektif.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan melalui berbagai strategi yang sesuai dengan prinsip syariah, diharapkan produktivitas kerja dapat ditingkatkan, target perusahaan dapat tercapai, dan visi serta tujuan perusahaan dapat terus berkembang secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kesejahteraan dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV”.

2. Landasan Teoris

Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan sendiri sering disebut sebagai kompensasi pelengkap, *indirect compensation*, *welfare employee*, dan *fringe benefits* (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Dale Yoder (Hasibuan, 2016), menyebutkan bahwa kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun.

Iklim Organisasi

Menurut Susan (2019) iklim organisasi adalah persepsi bersama secara formal dan informal terhadap kebijakan organisasi, kebiasaan dan prosedur yang berlaku di organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu bentuk persepsi atas pengalaman-pengalaman yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang berhubungan langsung dengan lingkungan psikologis dan sosialnya.

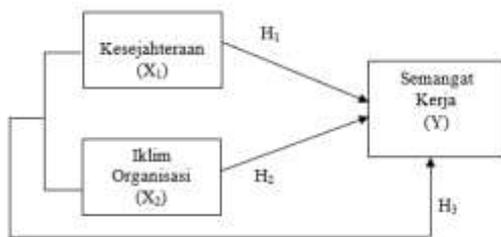
Simamora (2019) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Sedangkan Wirawan (2015) mendefinisikan iklim organisasi secara lebih luas yaitu persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah satu aspek penting dalam pekerjaan, semangat bias membuat perubahan

begitu drastic membuat banyak pekerjaan terasa ringan dan menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat. Halsey dalam Sawaji & Pairs (2016) berpendapat, semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan. Semangat kerja menjadikan seorang karyawan melakukan banyak pekerjaan tanpa merasa lelah dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode dan Sumber Data Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam pelaksanaan penelitiannya. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2020) adalah metode penelitian tradisional yang berlandaskan filsafat positivisme pada realitas atau fenomena dan hubungan sebab akibat dalam meneliti populasi atau sampel tertentu dengan melakukan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis.

Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam mendukung penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = Semangat Kerja
X1 = Kesejahteraan
X2 = Iklim Organisasi

Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini akan diuraikan dalam definisi operasional. Definisi operasional untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kesejahteraan (X ₁)	Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun.	1. Gaji/upah 2. Tunjangan 3. Asuransi kesehatan 4. Fasilitas 5. Jaminan hari tua Hasibuan (2016)
Iklim Organisasi (X ₂)	iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.	1. Struktur 2. Standar 3. Tanggung jawab 4. Pengakuan 5. Dukungan 6. Komitmen Wirawan (2015)
Semangat kerja (Y)	semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik Nitisemito (2019)	1. Naiknya produksi perusahaan. 2. Tingkat absensi yang rendah. 3. Tingkat perpindahan karyawan yang menurun. 4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan Nitisemito (2019).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Sugiyono, 2020). Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Indikator Pertanyaan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
Variabel Kesejahteraan karyawan			
KK ₁	0,493	>0,30	Valid
KK ₂	0,686	>0,30	Valid
KK ₃	0,765	>0,30	Valid
KK ₄	0,839	>0,30	Valid
KK ₅	0,699	>0,30	Valid
Variabel Iklim organisasi			
IO ₁	0,714	>0,30	Valid
IO ₂	0,791	>0,30	Valid
IO ₃	0,740	>0,30	Valid
IO ₄	0,793	>0,30	Valid
IO ₅	0,709		
IO ₆	0,717		
Variabel Semangat kerja			
SK ₁	0,785	>0,30	Valid
SK ₂	0,763	>0,30	Valid
SK ₃	0,866	>0,30	Valid
SK ₄	0,880	>0,30	Valid

Dari tabel diatas keseluruhan nilai pearson correlation dari variabel menunjukkan hasil Pearson Correlation > 0,30. Dapat disimpulkan bahwa

indikator indikator independent dan dependent variable dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
1.	Kesejahteraan karyawan	5	0,746	>0,60	Reliabel
2.	Iklm organisasi	6	0,836	>0,60	Reliabel
3.	Semangat kerja	4	0,840	>0,60	Reliabel

Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan.

Hasil Analisis Data

Fokus analisis dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara kesejahteraan karyawan, iklim organisasi, dan semangat kerja.

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,018	1,992		0,511	0,612
Kesejahteraan karyawan	0,528	0,107	0,546	4,911	0,000
Iklim organisasi	0,280	0,081	0,385	3,461	0,001

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,018 + 0,528 X1 + 0,280 X2$$

Koefisien regresi kesejahteraan karyawan (X1) sebesar 0,528 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel kesejahteraan karyawan (X1) 1 satuan akan menyebabkan kesejahteraan karyawan meningkat sebesar 0,528. Koefisien regresi iklim organisasi (X2) sebesar 0,280 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel iklim organisasi (X2) 1 satuan akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,356.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 Uji Parsial

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Kesejahteraan karyawan	4,911	1,683	0,000
Iklim organisasi	3,461	1,683	0,000

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Karyawan BSI KC Bireuen

Simpang IV. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} pada level 5% (4,911 > 1,683) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} pada level 5% (3,461 > 1,683) dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05.

Pengujian Secara Simultan

Tabel 6 Uji Simultan

F Change	df1	df2	Sig. F Change
31,540	2	37	,000

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} (31,540 > 2,87), dan nilai signifikan (sig) = 0,000 < 0,05. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha3 diterima. Hal ini berarti bahwa artinya kesejahteraan karyawan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja Karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja

Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik kesejahteraan yang diterima, semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Kesejahteraan mencakup aspek finansial dan non-finansial, yang berkontribusi pada kepuasan, loyalitas, serta motivasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan Sylvia & Sitio (2020), Efendi et al. (2017), dan Terry (2018) yang menekankan pentingnya kesejahteraan dalam meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja

Iklim organisasi juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Iklim organisasi yang kondusif ditandai komunikasi terbuka, kepemimpinan mendukung, serta hubungan kerja harmonis mendorong motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Sinarti et al. (2021), Iqbal et al. (2021), serta pandangan

Wirawan (2015) yang menegaskan iklim organisasi positif berdampak langsung pada perilaku dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja

Secara simultan, kesejahteraan karyawan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kedua faktor ini saling memperkuat: kesejahteraan yang baik menciptakan kepuasan, sedangkan iklim organisasi yang positif meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan kerja.

Hasil ini mendukung temuan Efendi et al. (2017), yang menegaskan bahwa kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- a) Pada penelitian ini kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV.
- b) Juga iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV.
- c) Kesejahteraan karyawan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja Karyawan BSI KC Bireuen Simpang IV dengan kontribusi sebesar 63%.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. (2010). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Dedek Kurniawan Gultom . (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 14 No. 02. 28 April 2014
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenamedia Group
- Efendi et al. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang. *Jurnal Reset Manajemen*, Fakultas Ekonomi Unisba, Malang.
- G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Halsey. (2003). *Manajemen Personalialia (Cetakan Keempat ed.)*. Jakarta: Aksara Baru
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At PT Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Pairi, Sawaji. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Eaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen dan Organisasin Review (MANOR)*, 4(1), 14
- Sinarti, T., Sudarmiatin, & Hermawan, T. (2022). Kinerja Karyawan ditinjau dari Kompetensi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Simulasi Bisnis (JMASSBI)*, 3(1), 1–13
- Simamora (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian. Penerbitan STIE YPKN
- Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Arina Multikarya. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.366>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.