

**EFEK IKLIM ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT
FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE DI BOGOR JAWA BARAT
(THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK ENVIRONMENT,
AND COMPENSATION ON EMPLOYEE MORALE AT PT FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE IN BOGOR, WEST JAVA)**

Oleh:

Ris Handayani¹⁾; Siti Laela^{2)*}; Alwin Alwin³⁾
handayaniris40@gmail.com¹⁾; siti_laela65@yahoo.com²⁾; alwin@uhamka.ac.id³⁾

Universitas IPWIJA^{1,2,3)}

*Corresponding Author

ABSTRAK

Penelitian dilakukan adanya dugaan permasalahan semangat kerja yang terjadi di PT Federal Internasional Finance di Bogor Jawa Barat. Penelitian untuk mengetahui adanya efek dari iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai, efek dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, serta efek kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada PT Federal Internasional Finance yang ada di Bogor Jawa Barat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, diskriptif untuk mengetahui seberapa besar efek yang mempengaruhi variabel iklim organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua karyawan dijadikan responden sejumlah 50 orang yang ada pada PT Federal Internasional Finance Bogor Jawa barat. Hasil yang didapat dalam penelitian ini secara bersama sama menghasilkan hasil yang Positif dan signifikan yaitu variabel iklim organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada PT Federal Internasional Finance Bogor Jawa Barat.

Kata kunci: iklim organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, semangat kerja

ABSTRACT

Research was conducted regarding suspected work morale problems that occurred at PT Federal International Finance in Bogor, West Java. Research to determine the effect of organizational climate on employee morale, the effect of the work environment on employee morale, and the effect of compensation on employee morale at PT Federal International Finance in Bogor, West Java. The research uses quantitative and descriptive methods to find out how much effect the organizational climate, work environment and compensation variables have on employee morale. This research used saturated sampling because all 50 employees were used as respondents at PT Federal Internasional Finance, Bogor, West Java. The results obtained in this research together produce positive and significant results, namely the variables organizational climate, work environment, and compensation on employee work morale at PT Federal International Finance Bogor West Java.

Keywords: organizational climate, work environment, compensation, work morale

PENDAHULUAN

Semangat kerja karyawan yang tinggi di suatu organisasi akan membawa efek yang sangat menguntungkan tercapainya tujuan organisasi. Semangat kerja yang baik akan tercermin dari bagaimana karyawan menunjukkan perasaan bahagia tanpa ada tekanan dari manapun dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Organisasi untuk mendapatkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tentunya mempertimbangkan beberapa faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, dimana sangat membutuhkan adanya standar organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi yang sesuai.

Ada hal-hal yang sangat mendukung terwujudnya semangat kerja adalah iklim organisasi tersebut bagaimana organisasi menerapkan perilaku yang mencerminkan suatu organisasi yang bisa mewujudkan tujuannya serta bisa menerima gagasan gagasan karyawan yang memberikan masukan untuk meningkatkan semangat kerja serta fasilitas yang sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan sehingga bisa selesai pada waktu yang sudah ditentukan. Iklim kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan akan bisa membawa efek kerja yang menguntungkan.

Demikian juga faktor lingkungan kerja dapat juga memberi efek untuk meningkatkan semangat karyawan apabila lingkungan kerja yang diharapkan bisa mendukung tercapainya tujuan. Lingkungan kerja yang kondusif, tenang, bersih, nyaman, segar sangat diharapkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya faktor kompensasi sebagai balas jasa yang didapat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dapat bisa membawa efek yang sangat mendukung semangat kerja karyawan. Kompensasi yang membawa semangat kerja adalah kompensasi yang memberikan rasa keadilan bagi setiap pegawai. Semakin tinggi semangat kerja

pegawai semakin besar kompensasi yang diterima pegawai, akan mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Federal Internasional Finance menunjukkan semangat kerja yang positif sesuai dengan penelitian pada kantor desa Rajapolah yang dilakukan (Pratama, 2023) menghasilkan bahwa iklim organisasi berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Tidak sejalan dengan penelitian (Andrianus, 2020) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ngada menghasilkan iklim organisasi tidak mempunyai relevan terhadap semangat kerja pada pegawai. Hasil riset lingkungan kerja (Alhakim, 2022) pada CV Zahora menunjukan pengaruh yang relevan terhadap semangat kerja dan berbeda hasil riset yang dilakukan (Manihuruk, 2020) bahwa semangat kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Serta riset dengan variabel kompensasi menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif (Dewi, 2023) pegawai KPP Pratama Bangkalan, serta Ni Luh (2023) bahwa kompensasi mampu berpengaruh relevan dan sesuai terhadap semangat kerja pada pegawai UD Bersama.

Riset dilakukan sebagai acuan untuk bisa menambah wawasan pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, demikian juga bahwa iklim organisasi lingkungan kerja yang apik sesuai dengan kebutuhan pegawai serta kompensasi yang sesuai dengan asas adil akan membawa efek yang positif di dalam organisasi.

Tujuan riset dilakukan untuk mendapatkan berapa besar efek dari iklim organisasi terhadap semangat kerja, lingkungan kerja terhadap semangat kerja serta kompensasi terhadap semangat kerja pada PT Federal Internasional Finance.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Semangat Kerja

Antusiasme kerja suatu pencapaian yang diharapkan organisasi terhadap

prestasi yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi akan bisa mencapai tujuannya apabila bisa mengatur sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai semangat kerja semaksimal mungkin. Semangat kerja merupakan hasil perilaku individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Semangat kerja bisa dipengaruhi oleh tujuan individu maupun tujuan organisasi. Organisasi memberikan dukungan berupa kompensasi, motivasi, pelatihan, mutasi, komunikasi yang diberikan kepada karyawan sebagai suatu kebutuhan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya dukungan dari organisasi yang maksimal untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi belum tentu terwujud apabila organisasi tidak peka terhadap kebutuhan karyawan.

Fathoni (2006) mendefinisikan semangat kerja sebagai kesediaan perilaku setiap individu memungkinkan mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawab terhadap organisasi untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Demikian juga semangat kerja yang disampaikan (Mondy, 2008) semangat kerja merupakan perilaku pegawai melakukan pekerjaan dengan perasaan yang menyenangkan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa adanya beban yang membuat karyawan merasa nyaman. Bisa dijelaskan kemampuan perilaku yang ada di setiap pegawai serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, yang harus diselesaikan dengan suasana perasaan menyenangkan.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila antusiasme kerja pegawai semakin tinggi demikian juga sebaliknya apabila semangat pegawai rendah tujuan organisasi tidak bisa terwujud. Untuk itu organisasi harus paham apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan semangat pegawai.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu lingkungan organisasi melakukan kegiatan yang di dalamnya terdapat

sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap manusia. Iklim organisasi yang sehat, kondusif, terarah, semua pegawai mematuhi peraturan yang menjadi pedoman dalam berperilaku setiap hari, baik perilaku yang dilakukan oleh pemimpin sebagai pimpinan dalam mematuhi peraturan organisasi, bisa mendukung adanya terwujudnya iklim kerja yang bisa mewujudkan tujuan organisasi.

Iklim organisasi merupakan keahlian pemimpin yang bisa mempengaruhi perilaku bawahan untuk untuk meningkatkan gairah kerja, motivasi kerja, dan meningkatkan produktivitas pegawai yang tinggi, untuk mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016) demikian juga Sinambela (2018), mengemukakan iklim organisasi suatu kebiasaan atau budaya ada di suatu organisasi yang sudah menjadi perilaku yang positif dan secara konsisten oleh pemimpin maupun keseluruhan pegawai dengan sukarela, kesadaran diri bersedia melakukan berbagai aktivitas, tindakan bersama yang membawa efek positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi yang baik merupakan salah satu faktor yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Iklim organisasi akan berjalan seperti diharapkan apabila manajemen dalam pengelolaan iklim organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, ada beberapa hal yang diperhatikan manajemen untuk terwujudnya iklim organisasi yang maksimal. Dalam penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, penyelesaian konflik diantara karyawan baik secara vertikal maupun horisontal, penyampaian informasi harus bisa diterima oleh seluruh karyawan, serta didukung oleh lingkungan yang memadai dalam bekerja akan terwujud iklim organisasi yang baik.

Iklim organisasi akan bisa terwujud harus didukung oleh seluruh karyawan manajerial maupun karyawan operasional. Pemimpin harus bisa menciptakan iklim organisasi yang

menyehatkan pegawai dalam bekerja merasa aman, nyaman dan menyenangkan untuk berkegiatan melaksanakan pekerjaannya semakin kondusif iklim kerja yang tercipta di suatu organisasi akan mewujudkan semangat kerja karyawan yang maksimal.

Lingkungan Kerja

Terwujudnya semangat kerja pegawai yang maksimal salah satu faktor pendukung adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan menyenangkan sangat diharapkan karyawan untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tempat dimana ada beberapa kelompok melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab setiap orang untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan misi dan visi menjadi akhir tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan sekitar pegawai yang dapat membuat gairah pegawai tinggi dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Seperti ventilasi, ketenangan, suhu ruangan, kelembaban, penerangan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan alat kerja. Sinambela (2018) suatu keadaan yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas organisasi untuk mencapai tujuan

Suatu keadaan yang ada di dalam dan sekitar organisasi berada yang bisa mempengaruhi kemajuan, serta tercapainya gairah kerja setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, kondusif, serta tersedianya fasilitas-fasilitas kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan akan mengakibatkan semangat kerja karyawan meningkat.

Kompensasi

Kompensasi adalah timbal balik organisasi kepada setiap karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi yang diterima karyawan harus mempunyai manfaat yang sangat dibutuhkan karyawan tersebut. Semangat kerja karyawan di organisasi akan meningkat dengan baik apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi pemberian bisa langsung tunai maupun tidak langsung bisa berwujud barang, jaminan asuransi, fasilitas yang mendukung kegiatan karyawan.

Hasibuan mendefinisikan (2017) kompensasi merupakan pendapatan yang menyejahterakan pegawai yang diberikan perusahaan dapat berupa barang langsung atau tidak langsung, uang tunai sebagai imbalan pegawai atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Kompensasi akan efektif apabila sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan akan membawa efek yang sangat baik bagi tujuan organisasi. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan yang kompeten yang sangat dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan dan sistem kompensasi yang baik memiliki efek terhadap semangat kerja

Kompensasi merupakan hak karyawan berupa gaji atau upah yang harus dibayarkan oleh pemilik perusahaan kepada pegawainya karena sudah mau bekerja sama untuk mengembangkan organisasi. Kompensasi bisa berupa uang tunai maupun pendapatan lainnya yang membuat karyawan sejahtera sehingga karyawan akan tetap bekerja di organisasi. Kompensasi yang diterima karyawan semakin baik membawa efek karyawan akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuannya.

Iklim Organisasi Membawa Efek terhadap Semangat Kerja

Iklim organisasi yang kondusif yang diciptakan organisasi akan mempunyai efek yang positif terhadap semangat kerja karyawan di organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan suatu aturan yang sudah menjadi kebiasaan di organisasi yang dirumuskan dan menjadi pedoman setiap karyawan dalam menjalankan kewajiban, untuk mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi akan

maksimal dilakukan apabila pemimpin disiplin dalam menjalankan peraturan tersebut, sehingga karyawan dengan sendirinya akan menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan tanpa adanya paksaan.

Iklim organisasi yang dijalankan harus sesuai dengan aspek yang sudah dijadikan pedoman dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensinya, pengalaman karyawan, dalam bekerja, akan membawa efek yang maksimal. Demikian juga ditunjang komunikasi yang baik antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, mampu menghadapi beberapa konflik yang memerlukan pemecahan yang adil seimbang akan membawa efek yang sangat bermanfaat bagi organisasi. Iklim organisasi yang maksimal membawa efek positif terhadap semangat kerja pegawai ini sesuai dengan hasil riset Sigit Pratama (2023), Dwi Oktavianai (2020) C Rumengan (2024) ada dugaan Iklim organisasi mempunyai efek Relevan terhadap semangat kerja pegawai.

H1: Iklim organisasi mempunyai efek relevan terhadap semangat kerja pegawai pada PT Federal Internasional Finance di Bogor Jawa Barat.

Lingkungan Kerja Membawa Efek terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja suasana tempat pegawai melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Semangat kerja pegawai pada suatu organisasi dapat dipengaruhi lingkungan kerja. Yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah lingkungan yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, cukup penerangan, tidak membosankan, serta lingkungan yang sehat. Setiap organisasi harusnya memperhatikan lingkungan dimana organisasi tersebut berada untuk meningkatkan semangat kerja.

Gairah kerja pegawai akan bisa tercapai jika lingkungan yang dibutuhkan pegawai memenuhi standar yang diinginkan, akan memotivasi pegawai semakin menambah semangat kerja. Demikian sebaliknya perusahaan yang tidak menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan menurunkan

motivasi pegawai. Manajemen harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk tercapainya tujuan pegawai maupun tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa efek yang positif bagi organisasi untuk meningkatkan semangat kerja. Sesuai riset yang dilakukan oleh Rozi (2021), Sunyata (2023), Rico (2023) ada dugaan lingkungan kerja mempunyai efek relevan terhadap semangat kerja.

H2: Lingkungan kerja mempunyai efek relevan terhadap semangat kerja pada PT Federal Internasional Finance di Bogor Jawa Barat.

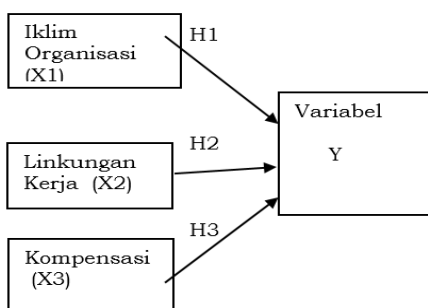
Kompensasi Membawa Efek terhadap Semangat Kerja

Kompensasi merupakan harapan pegawai yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai. Kompensasi yang membawa manfaat sangat diharapkan bagi pegawai dan keluarga pegawai akan bisa meningkatkan semangat kerja pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai bisa langsung berupa uang tunai, tidak langsung yang berupa tidak berbentuk uang tapi sangat bermanfaat bagi pegawai. Sistem kompensasi yang dipakai aturan yang diberlakukan kepada karyawan harusnya menggunakan sistem yang baku, sehingga membuat ketenangan dalam bekerja pegawai.

Kompensasi yang diterima pegawai harus membawa efek yang bisa meningkatkan motivasi pegawai untuk selalu meningkatkan semangat kerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan organisasi bisa menggunakan asas keadilan dan kelayakan supaya karyawan merasa dihargai hasil kerjanya. Semakin adil dan layak kompensasi yang diterima pegawai akan mempunyai efek yang positif menambah semangat kerja pegawai. Semakin baik kompensasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya akan semakin positif semangat kerja pegawai. Hasil riset ini sesuai dengan yang dilakukan Oktavina (2023), Hadijah (2022), serta Ni Luh (2023) ada dugaan kompensasi

mempunyai efek terhadap semangat kerja pada PT Federal Internasional Finance di Bogor Jawa Barat.

H3: Kompetensi pegawai mempunyai efek relevan terhadap semangat kerja pada PT Federal Internasional Finance di Bogor Jawa Barat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode riset untuk memecahkan masalah yang ada pada PT Federal Internasional Finance di Bogor Jawa Barat. Metode kuantitatif fokus digunakan untuk menjawab pokok permasalahan yang dihadapi dengan menguji variabel menggunakan statistik.

Sampel Penelitian

Untuk menjawab pernyataan responden dalam penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh. Semua populasi yang ada dijadikan sampel. Jumlah sampel 50 responden.

Dari jenis kelamin yang mana 30 responden responden laki-laki, 20 responden perempuan, dari segi pendidikan untuk 20 responden = SMA, untuk 25 responden = S1, sedangkan 5 responden = S2 pegawai PT Federal Internasional Finance Bogor.

Desain Penelitian

Explanatory research untuk menguji efek antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel semangat kerja bisa dipengaruhi oleh iklim organisasi, lingkungan kerja, serta kompensasi.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Mondy, 2008) Perilaku pegawai melakukan pekerjaan dengan perasaan yang menyenangkan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa adanya beban yang membuat karyawan merasa nyaman.	1. Kebutuhan 2. Kemampuan karyawan 3. Keamanan 4. Gaji 5. Pujian 6. Pengawasan	1-5
Iklim Organisasi (Sinambela, 2018) Suatu kebiasaan atau budaya ada di suatu organisasi yang sudah menjadi perilaku yang positif dan secara konsisten oleh pemimpin maupun keseluruhan pegawai dengan sukarela, kesadaran diri bersedia melakukan berbagai aktivitas, tindakan bersama yang membawa efek positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi	1. Kegemaran 2. Ketrampilan 3. Komunikasi 4. Peran pemimpin 5. Keutuhan organisasi 6. fasilitas 7. Iklim kerja	1-5
Lingkungan Kerja (Sinambela, 2018) Suatu keadaan yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas organisasi untuk mencapai tujuan	1. Lingkungan 2. Hubungan rekan kerja 3. Hubungan tim 4. Pelatihan 5. Sistem kerja	1-5
Kompensasi (Hasibuan, 2017) Pendapatan yang menyejahterakan pegawai yang diberikan perusahaan dapat berupa barang langsung atau tidak langsung, uang tunai sebagai imbalan pegawai atas pekerjaan sudah dilakukan.	1. Kesehatan 2. Bonus 3. Komisi 4. Tunjangan 5. Gaji	1-5

Metode Analisis

Kuesioner digunakan untuk pengambilan data ke responden baik variabel independen maupun variabel dependen. Pengambilan data peneliti melakukan wawancara langsung dengan responden dan pengamatan langsung ke lapangan di saat pegawai melakukan kegiatan bekerja untuk memperkuat hasil penelitian. Pengambilan data bisa dilakukan dengan menggunakan referensi dari berbagai jurnal, media cetak, media elektronik. Untuk pengujian data menggunakan uji validitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, serta uji hipotesis untuk mendapatkan hasil yang diinginkan peneliti.

Uji Validitas

Merupakan pedoman yang digunakan untuk mengukur ketepatan data yang didapat dari responden dengan data yang dilaporkan peneliti. Dengan perbandingan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan 5%. Sarjono dan Yulianita (2011:35). Uji validitas didapatkan dari semua pernyataan dari variabel independen dan variabel dependen yaitu iklim organisasi (X1), lingkungan (X3), kompensasi (X3), dan semangat kerja (Y) semua instrumen dinyatakan valid karena $N = 50$ didapat 0,273.

Uji Reabilitas

Sarjono dan Yulianita (2011:35), uji reliabilitas adalah untuk mengetahui pernyataan yang disampaikan responden dari waktu ke waktu tetap secara konsisten. Pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,060.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji uji normalitas, uji multikolonioritas, uji autokorelasi, serta uji heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya antara variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu iklim kerja (X1), lingkungan (X2),

kompensasi (X3) terhadap semangat kerja (Y)

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada PT Federal Internasional Finance di Bogor Jawa Barat. Apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Iklim Kerja

Uji yang dilakukan dalam riset untuk mengetahui keseluruhan pernyataan iklim kerja kepada responden untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan disebut uji validitas. Hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Uji reliabilitas dari semua pernyataan iklim organisasi menghasilkan semuanya reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji validitas riset ini untuk mengetahui keseluruhan pernyataan lingkungan kerja kepada seluruh responden mendapatkan jawaban yang valid disebut Uji Validitas. Hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Uji reliabilitas dari semua pernyataan lingkungan kerja menghasilkan semuanya reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi

Uji validitas riset untuk mengetahui keseluruhan pernyataan kompensasi kepada seluruh responden mendapatkan jawaban yang valid disebut uji validitas. Hasil Uji Validitas semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Uji reliabilitas dari semua pernyataan kompensasi menghasilkan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Semangat Kerja

Uji validitas riset ini untuk mengetahui apakah seluruh pernyataan dari semangat kerja yang disampaikan kepada seluruh responden mendapatkan

jawaban yang valid disebut uji validitas. Hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dari semua pernyataan semangat kerja menghasilkan semuanya reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel $N = 50$	Ket
Iklm Organisasi (X₁)			
1	0,805	0.273	Valid
2	0,805	0.273	Valid
3	0,780	0.273	Valid
4	0,789	0.273	Valid
5	0,751	0.273	Valid
6	0,587	0.273	Valid
7	0,681	0.273	Valid
8	0,675	0.273	Valid
9	0,782	0.273	Valid
10	0,846	0.273	Valid
11	0,667	0.273	Valid
12	0,776	0.273	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
1	0,643	0.273	Valid
2	0,662	0.273	Valid
3	0,638	0.273	Valid
4	0,701	0.273	Valid
5	0,649	0.273	Valid
6	0,517	0.273	Valid
7	0,663	0.273	Valid
8	0,717	0.273	Valid
9	0,714	0.273	Valid
10	0,769	0.273	Valid
11	0,512	0.273	Valid
12	0,688	0.273	Valid
Kompensasi (X₃)			
1	0,732	0.273	Valid
2	0,672	0.273	Valid
3	0,765	0.273	Valid
4	0,595	0.273	Valid
5	0,679	0.273	Valid
6	0,669	0.273	Valid
7	0,558	0.273	Valid
8	0,819	0.273	Valid
9	0,744	0.273	Valid
10	0,662	0.273	Valid
11	0,489	0.273	Valid
12	0,634	0.273	Valid
Semangat Kerja Pegawai (Y)			
1	0,607	0.273	Valid
2	0,522	0.273	Valid
3	0,621	0.273	Valid
4	0,652	0.273	Valid
5	0,575	0.273	Valid
6	0,634	0.273	Valid
7	0,606	0.273	Valid
8	0,642	0.273	Valid
9	0,714	0.273	Valid
10	0,658	0.273	Valid

11	0,554	0.273	Valid
12	0,647	0.273	Valid
13	0,559	0.273	Valid
14	0,557	0.273	Valid
15	0,621	0.273	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel N} = 50}$	Ket
Iklim Organisasi (X ₁)	0.927	0.273	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.880	0.273	Valid
Kompensasi (X ₃)	0.889	0.273	Valid
Semangat Kerja Pegawai (Y)	0.878	0.273	Valid

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel coefficients, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai

yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Iklim Organisasi (X1)	,816	1,225
Lingkungan Kerja (X2)	,784	1,276
Kompensasi (X3)	,677	1,477

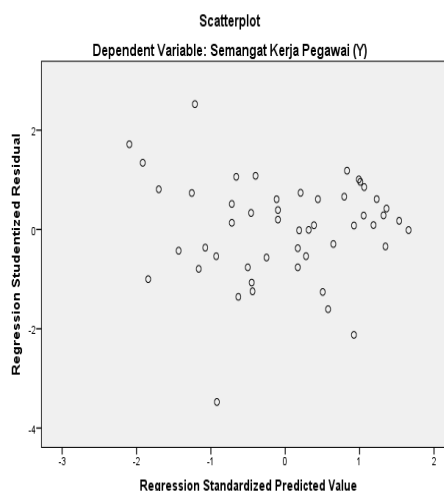
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Heteroskedasitas



Uji Normalitas

Berdasarkan tabel, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variable (X1) iklim organisasi sebesar 0.632, variabel (X2) lingkungan kerja sebesar 0.805, variabel (X3) kompensasi sebesar 0.612, sedangkan untuk variabel semangat kerja pegawai (Y) sebesar 0.828. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di

atas 0.05 sehingga data berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov variabel (X1) iklim organisasi sebesar 0.747, variabel (X2) lingkungan kerja sebesar 0.641, variabel (X3) kompensasi sebesar 0.759, sedangkan untuk variabel (Y) semangat kerja pegawai sebesar 0.828, berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Organisasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Semangat Kerja Pegawai (Y)
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,8800	44,2000	47,8600	62,7000
	Std. Deviation	9,73871	8,85945	7,62116	9,02887
Most Extreme Differences	Absolute	,106	,091	,107	,089
	Positive	,060	,054	,056	,087
	Negative	-,106	-,091	-,107	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,747	,641	,759	,626
Asymp. Sig. (2-tailed)		,632	,805	,612	,828

a. Test distribution is Normal.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel terdapat nilai Durbin-Watson = 2.308 pada taraf signifikan 5% dengan $n = 50$, $k = 3$ diperoleh $dL = 1.420$ dan $dU = 1.673$,

karena nilai $DW = 2.308$, maka $4-dU = 2.327$. Berada pada $dU < d < 4-dU$ yaitu $1.673 < 2.308 < 2.327$, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Tabel 7. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,826 ^a	,682	,661	5,25417	2,308

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Iklim Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel coefficients, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11.012 + 0.290 X_1 + 0.415 X_2 + 0.424 X_3$$

Nilai Konstanta $a = 11.012$, dapat diartikan bahwa jika variabel iklim organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi bernilai nol maka semangat kerja pegawai bernilai positif sebesar 11.012. Untuk regresi iklim organisasi $b_1 = 0.290$, dapat diartikan bahwa jika nilai

iklim organisasi meningkat sebesar satu maka nilai semangat kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.290. Untuk regresi lingkungan kerja $b_2 = 0.415$, dapat diartikan bahwa jika nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu maka nilai semangat kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.415. Regresi kompensasi $b_3 = 0.424$, dapat diartikan bahwa jika nilai kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai semangat kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.424.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,012	5,311		2,073	,044
1 Iklim Organisasi (X1)	,290	,085	,313	3,400	,001
Lingkungan Kerja (X2)	,415	,096	,408	4,341	,000
Kompensasi (X3)	,424	,120	,358	3,545	,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Uji t

Berdasarkan tabel uji t, maka nilai t hitung variabel (X1) iklim organisasi sebesar 3,400 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Jadi $3,400 > 2.009$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y). Untuk variabel (X2) lingkungan kerja nilai t hitung untuk variabel (X2) lingkungan kerja sebesar 4,341, sedangkan nilai t tabel untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Jadi

$4,341 > 2.009$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel (X2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap (Y) semangat kerja pegawai demikian juga untuk variabel nilai t hitung untuk variabel (X3) kompensasi sebesar 3,545, sedangkan nilai t tabel untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Jadi $3,545 > 2.009$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel (X3) kompensasi berpengaruh terhadap (Y) semangat kerja pegawai.

Tabel 9. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,012	5,311		2,073	,044
1 Iklim Organisasi (X1)	,290	,085	,313	3,400	,001
Lingkungan Kerja (X2)	,415	,096	,408	4,341	,000
Kompensasi (X3)	,424	,120	,358	3,545	,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Uji F

Uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 32,898, sedangkan F tabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 2.79$ sebesar 2.79. Jadi F hitung $>$ dari F tabel ($\alpha 0,05$) atau 32,898 $>$ 2.79 dengan tingkat signifikan sebesar

0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa (X1) iklim organisasi, (X2) lingkungan kerja dan (X3) kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap (Y) semangat kerja pegawai.

Tabel 10. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2724,612	3	908,204	32,898	,000 ^b
Residual	1269,888	46	27,606		
Total	3994,500	49			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Iklim Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary dihasilkan nilai R Square sebesar 0.682. Hal ini menunjukkan bahwa 68,2% (X1) iklim organisasi, (X2) lingkungan kerja, dan (X3) kompensasi secara bersama-sama

berpengaruh terhadap (Y) semangat kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 31.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak ikut diteliti.

Tabel 10. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,661	5,25417

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Iklim Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)
. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Pembahasan

Efek Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai

Riset dilakukan oleh peneliti pada PT Federal Internasional Finance Bogor Jawa Barat. Penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa iklim organisasi mempunyai efek positif terhadap semangat kerja pegawai sesuai dengan penelitian yang diperoleh Sigit (2023), Dwi oktavianai (2020), C Rumengan (2024). Kualitas lingkungan organisasi yang sudah tercipta dengan baik dan merupakan suatu perilaku yang membawa pengaruh yang positif terhadap pegawai perlu sekali dibina, pelihara dan selalu ditingkatkan demi kenyamanan setiap pegawai organisasi.

Iklim organisasi yang maksimal dan sudah diterapkan dengan baik di organisasi akan membuat pegawai menjadi tenang dan konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya, iklim organisasi perlu sekali dievaluasi untuk menjaga ketenangan pegawai sehingga semangat pegawai akan meningkat dan mudah untuk mencapai tujuan organisasi.

Efek Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Riset dilakukan oleh peneliti pada PT Federal Internasional Finance Bogor Jawa Barat. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di suatu organisasi, organisasi perlu sekali menciptakan lingkungan kerja yang membawa kenyamanan, kerapian, kebersihan, serta keindahan di lingkungan organisasi berada. Semakin baik lingkungan kerja pegawai akan semakin meningkat semangat kerja

pegawai sesuai dengan riset yang peroleh F. Rozi (2021), Sunyata (2023), Rico (2023). Dengan lingkungan yang terasa nyaman akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai semakin meningkat karyawan merasa dilindungi dari segi kesehatannya.

Lingkungan kerja merupakan satu fasilitas untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sangat perlu diawasi dan selalu ditingkatkan fasilitas yang dibutuhkan pegawai sehingga pegawai akan semakin meningkat semangat kerja.

Efek Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Riset dilakukan oleh peneliti pada PT Federal Internasional Finance Bogor Jawa Barat. Kompensai merupakan suatu imbalan untuk mensejahterkan pegawai yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Kompensasi yang diharapkan pegawai untuk memenuhi kebutuhannya harus sesuai dengan azas keadilan dan kelayakan. Kompensasi yang memberikan kepuasan pegawai akan bisa meningkatkan semangat kerja pegawai pada organisasi sesuai dengan riset yang dilakukan Oktavina (2023), Hadijah (2022), serta Ni Luh (2023). Semakin baik kompensasi yang di terima pegawai akan membawa ketenangan pegawai untuk tetap bekerja.

Kompensasi yang diharapkan karyawan tidak hanya berupa gaji tetapi hal-hal yang membawa meningkatkan kesejahteraan pegawai. Kompensasi semakin bagus akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Pegawai akan merasa tenang untuk melaksanakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Simpulan

Riset yang dilakukan di PT Federal Internasional Finance Bogor Jawa Barat. Untuk variabel iklim organisasi berefek positif terhadap semangat kerja pegawai. Iklim organisasi yang diciptakan oleh organisasi akan membawa semangat kerja pegawai meningkat. Iklim organisasi yang kondusif bisa terwujud dengan baik apabila seluruh pegawai berusaha untuk tetap meningkatkan iklim kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan lingkungan kerja yang bersih, tertata rapi, nyaman serta adanya penerangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai akan membawa pengaruh ketengan karyawan untuk tetap bersemangat kerja di organisasi tersebut. Demikian juga dengan kompensasi yang didapat sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya bisa tercukupi dengan baik akan berpengaruh secara positif terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai. Perlu diingat bahwa pegawai merupakan asset dari suatu organisasi maka perlu sekali kebutuhan untuk meningkatkan semangat kerja di tingkatkan. Semakin baik perlakuan pegawai yang diterima akan membawa pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai.

Saran

Perlu diperhatikan untuk meningkatkan iklim organisasi semakin baik harus selalu dievaluasi untuk tetap pada kondisi yang diharapkan kebiasaan dan perilaku yang sudah baik tentunya tetap dipertahankan untuk menjaga semangat kerja pegawai pada kondisi yang positif dan maksimal. Demikian juga lingkungan kerja yang nyaman, bersih, penerangan yang maksimal, serta ruangan yang harus perlu selalu dijaga dan perlu selalu diciptakan untuk membuat lingkungan kerja dapat kondisi yang maksimal. Serta kompensasi yang diharapkan pegawai untuk memenuhi

kebutuhan karyawan dan keluarganya harus disesuaikan dengan kondisi yang berjalan sehingga membuat pegawai untuk tetap meningkatkan semangat kerja di organisasi. Kompensasi yang baik harusnya tetap menggunakan asas adil dan kelayakan serta memperhatikan peraturan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. L. N. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Karya Bersama. *Jurnal Emas*, 4(2), 500-510.
- Dewi, O. K., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantoro*, 7(2), 120-135.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61.
- Hasibuan, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Pratama, S., Yusnita, R. T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai: (Studi Kasus pada Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya). *Jurnal Rimba : Riset*

- Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 42-56.
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228-13242.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Jurnal Economic dan Strategi*, 2(1), 12-20.
- Rumengan, C. C. M., Sendow, G. M., & Ogi, I. W. J. (2024). Pengaruh Human Relation, Pengawasan dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat. *Jurnal Emba*, 12(1), 13-24.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunyata, H., & Indira, V. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Emjie Busana Cemerlang Bandung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 22826-22831.
- Tumanggor, D. O. S., Pardede, E., & Sianturi, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. *Jurnal Prointegrita*, 4(2), 262-270.
- Wangol, A., Hasyim, A.M., & Janiar, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ngada. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 166-177.