

Pengaruh Organisasi, *Srategi* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Suriyanti

Universita Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No. 9, Cibatu, Cikarang Selatan,
Bekasi, Jawa Barat
e-mail: suriyanti308@gmail.com

Abstrak

Organisasi merupakan suatu pandangan yang memuaskan dan memberikan motivasi positif berkaitan dengan hasil pekerjaannya, yang ditandai dengan tingginya semangat dan persahabatan yang kuat terhadap pekerjaan seseorang. Pegawai yang mempunyai tempat kerja yang tinggi akan mampu mengerahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Organisasi, Strategi dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Data penelitian diambil dengan menggunakan teknik observasi dan kuesioner dengan menggunakan media Google Form, dengan sampel sebanyak 30 karyawan staff up. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data yang telah memenuhi uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik selanjutnya diolah untuk memperoleh persamaan regresi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Organisasi, Strategi dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja pada karyawan.

Kata Kunci: *Pengaruh, Organisasi, Strategi, Karyawan.*

Abstract

Motivation is a satisfying view and provides positive motivation regarding the results of one's work, which is characterized by high enthusiasm and strong friendship towards one's work. Employees who have a high level of work will be able to mobilize all their abilities for the progress and sustainability of the company. The problem formulation in this research is to determine the influence of Organizational Empowerment, Strategy and Job Satisfaction on Employee Work Morale. Research data was taken using observation techniques and questionnaires using Google Form media, with a sample of 30 staff up employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to prove the research hypothesis. Data that has met the validity, reliability and classical assumption tests is then processed to obtain the regression equation. Based on the research results, it can be concluded that there is a positive and significant influence of the Organizational, Strategy and Job Satisfaction variables on employee morale.

Keywords: *Influence, Organization, Strategy, Employees*

PENDAHULUAN

Pergeseran dari pekerjaan dengan menggunakan tangan yang membutuhkan pengarahan, ke pekerjaan berpengetahuan yang relatif lebih sedikit membutuhkan

pengarahan, menyebabkan komitmen seorang pekerja menjadi lebih penting (Edy Sutrisno, 2018). Adanya hubungan keterikatan karyawan terhadap perusahaan menandakan tumbuhnya komitmen dari individu karyawan tersebut.

Keterikatan seseorang dengan pekerjaannya adalah pandangan yang bersifat memuaskan dan memberikan motivasi yang positif terkait dengan hasil kerja, yang ditandai dengan tingkat semangat yang tinggi dan identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan seseorang (Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter 2010). Ada beberapa aspek yang menjadi indikator keterikatan kerja, diantaranya: *Vigor* (semangat) yang merupakan tingkat energi juga ketahanan mental yang tinggi disaat seseorang bekerja. *Dedication* (dedikasi) ialah keterlibatan yang tinggi dalam semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan memiliki rasa yang bermakna terhadap pekerjaan, menyukai tantangan dan antusiasme yang tinggi, dan *absorption*, merupakan karakter individu yang dapat terlihat dari tingkat konsentrasi dan bekerja dengan perasaan hati yang senang sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat. Karyawan yang memiliki rasa terikat yang tinggi akan memberikan segala daya yang dimilikinya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan yang ia tempat.

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap keterikatan karyawan dalam perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi berfikir, berperasaan dan bereaksi dengan pola tertentu yang ada pada organisasi (Fauzan, 2022). Pada sebuah perusahaan, budaya organisasi bisa tercermin dari nilai-nilai inti yang ditanamkan dan dijalankan oleh anggota organisasi pada kegiatan sehari-hari, sehingga budaya organisasi akan menjadi kuat.

Strategi dimaknai sebagai keseimbangan antara kehidupan di tempat kerja dan kehidupan bebas di luar pekerjaan. (Nurchoidah, 2022) Strategi sangat penting dalam menciptakan stabilitas psikologis, emosional dan kognitif karyawan yang mendorong efektifitas organisasi. Perusahaan yang peduli dan memberikan kesempatan kepada karyawannya akan menerima manfaat dari karyawannya yang akan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik.

Strategi memberikan konsep keseimbangan dengan melibatkan kebahagiaan yang diinginkan pekerja melalui karir dirinya ditempat kerja sesuai dengan kebahagiaan yang diterima oleh keluarganya. Setiap pekerjaan merupakan beban yang harus ditanggung oleh karyawan. Apabila tanggung jawab pekerjaan terlalu berat maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan serta berpengaruh buruk pada hasil.

Kepuasan kerja sebagai bentuk respon dari karyawan atas pekerjaan dan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang dan meningkatkan nilai-nilai dari setiap karyawan (Rugiyanto, 2018). Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang atas pekerjaannya atau faktor lain yang mempengaruhinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan atau pindah dari organisasi saat ini. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang atas pekerjaannya atau faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan masalah yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Organisasi, Strategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*".

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu

atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. 1 Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel. Karena itu, dalam penelitian ini statistik memegang peran sangat penting sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan peneliti untuk mengetahui variabel yang dianalisa merupakan data yang berdistribusi normal atau tidak. Hal ini untuk memenuhi persyaratan penggunaan statistic parametris dimana data yang akan diuji harus berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan peneliti untuk memastikan bahwa model regresi bebas dari multikolimearitas. Peneliti membandingkan nilai Tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan persyaratan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

c. Uji Heterokedastitas

Uji ini dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya?. Berikut grafik yang didapat peneliti dari hasil uji pada software SPSS:

Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Berganda

Uji ini dilakukan peneliti untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X1), Work Life Balance (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Work Engagement (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji instrument dan hasil Analisa data di atas dapat dijelaskan pada pembasahan tentang Pengaruh Organisasi, Srategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Keraja Karyawan berikut:

a. Pembahasan atas Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan r hitung, dimana nilai r tabel didapat dari tabel r product moment yaitu dengan menentukan alpha 0,05 kemudian n (sampel) 56 orang sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,2632. Berdasarkan hasil uji di atas terlihat bahwa seluruh instrument pernyataan dalam variabel Pengaruh Organisasi, Srategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Keraja Karyawan menghasilkan nilai r hitung di atas 0,2632, maka 45 butir pernyataan dalam kuisisioner ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

b. Pembahasan atas Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batas nilai 0,60 dengan rumus Cronbach's Alpha untuk menentukan seluruh instrument dalam variabel Pengaruh Organisasi, Srategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Keraja

Karyawan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dikatakan reliabel.

c. **Pembahasan atas Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji Normalitas diatas didapat nilai Asymp Signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian data model regresi berdistribusi normal dan bisa terlihat juga pada grafik gambar 4.4 diatas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui dari Pengaruh Organisasi, Strategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan dapat diambil beberapa kesimpulan berikut: Organisasi yang baik dapat mempengaruhi Pengaruh Organisasi, Strategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan menunjukan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan hal ini dapat terlihat dari hasil uji nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi lebih rendah dari pada nilai kriteria atau probabilitas. Maka semakin baik budaya organisasi yang diterapkan akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya apa bila budaya organisasi lemah maka akan menurunkan keterikatan kerja karyawan. Strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengaruh Organisasi, Strategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan lebih rendah dari pada nilai kriteria atau probabilitas. Maka semakin baik work life balance yang dimiliki karyawan akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya apa bila work life balance tidak baik maka akan menurunkan keterikatan kerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya sangat menginginkan karyawannya memiliki kreatifitas yang tinggi, selalu bersemangat dan mengerahkan segala kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Hal ini bisa tercapai jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengaruh Organisasi, Strategi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan lebih rendah dari pada nilai kriteria atau probabilitas. Maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya apa bila tingkat kepuasan kerja rendah akan menurunkan keterikatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448–1456. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 2502–4590. <https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>
- Sugiyono, (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta,cv.
- Novita Dwi Indriani, Rizka Novianti Haninda dan Yudita Enimasariang Lumbu, (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan *Quality of Work Life* terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan) Divisi Non Produksi PT. Teja Sekawan Group. *Jurnal Yos Soedarso Economics Journal* Volume 1 Nomor 2.
- Nadya Shepti Natyasya dan Roby Awaludin, (2021). *The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement*. Bina

- Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM) Vol. 1(2), page 158-165.
- Noerchoidah dan Ratih Indriyani, (2022). Hasil *Work Engagement* dari *Work Life Balance* Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, Volume 09 Nomor 03.
- Anik Nur Kholifah dan Jul Aidil Fadli, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawn. *Sibatik Journal* Volume 1 No. 12.
- Willianti, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Imiah Bimbingan Konseling Undiksha* Vol. 1.
- Muhamad Fatih Nasrullah, (2022). Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Keterlekatan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Volume 6, Nomor 2.
- Febriko Robianto, Erni Masdupi dan Syahrizal, (2019). *The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement*". *Proceedings Atlantis Press Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 124, 4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2).