




THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK SPIRIT AT BANK BNI FATMAWATI BRANCH OFFICE

Endra Saputra¹, Kemal Taufiq², Jamal Hanaffy³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Selatan (12520)

* Email Korespondensi: endruelqaiser@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Articles History: Accepted tgl. 02/05/2025 Repaired tgl. 20/05/2025 Approved tgl. 23/05/2025 Available online tgl. 23/05/2025	<p><i>This study aims to determine and analyze the magnitude of the influence of organizational climate on employee work enthusiasm at Bank BNI Fatmawati branch office, To determine and analyze the magnitude of the influence of the work environment, the influence of compensation on employee work enthusiasm, the influence of organizational climate, work environment and compensation on employee work enthusiasm at Bank BNI Fatmawati branch office. This study uses a quantitative approach using descriptive and associative research types. The population studied was 200 Bank BNI Fatmawati branch office employees. The sampling technique in this study was the total sampling technique. The analysis technique used in this study was the SPSS version 20 program, by processing classical assumption test data including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests, followed by hypothesis testing using multiple regression analysis and partial tests (t-test). The results showed that there was an influence of Organizational Climate on Employee Work Spirit at Bank BNI Fatmawati branch office, as evidenced by the tcount value > ttable (3.066 > 1.971). There is no influence of organizational environment on Employee Work Spirit at Bank BNI Fatmawati branch office, proven by the calculated t value > t table (0.002 < 1.971). with a significant level of 0.000 < 0.05, while the Adjusted R Square value of 0.209 or 20.9% of the variables Organizational Climate (X1), Organizational Climate (X2) and Compensation (X3) simultaneously (together) influence the variable Employee Work Spirit (Y) and the remaining 79.1% is influenced by other factors not examined in this study.</i></p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i1.401	Keywords: Organizational Climate, Organizational Environment, Compensation, Work Spirit, Employees.
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya suatu upaya dari karyawan yang terdapat dalam suatu

organisasi, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang

diharapkan serta memajukan organisasi tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan karyawan terhadap organisasi (Chandra & Setiawan, 2018).

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja di karenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta keluarganya (Erfin Ardianti et al., 2019). Sedangkan tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya (Darmawati, 2019). Dan tidak sedikit lembaga perbankan yang merupakan system penalty untuk karyawannya jika dalam pemenuhan target tidak tercapai, dan sebaliknya jika karyawan mampu memenuhi target bahkan melebihi target yang telah ditentukan maka perusahaan akan memberinya sebuah kompensasi.

Kinerja karyawan hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Hanifah et al., 2024). Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dihasilkan oleh karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan merasa

dihargai serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Iklim organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi adalah faktor-faktor kunci yang memengaruhi semangat kerja karyawan di lingkungan kerja perusahaan. Dengan mengkaji faktor-faktor ini, dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik tentang dinamika semangat kerja.

LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Menurut (Utami et al., 2021) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Lingkungan Organisasi

Menurut (Zaenudin et al., 2021) Lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Terdapat duaklasifikasi dalam lingkungan organisasi, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

Kompensasi

Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement atau penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi (Adiba & Rosita, 2023).

Semangat Kerja

Menurut (Basri & Rauf, 2021) Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi.

Karyawan

Menurut (Mauli & Mukaram, 2016) Karyawan adalah aset yang paling berharga bagi organisasi dan mereka memainkan peran penting dalam mempertahankan citra organisasi yang sukses.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai pengaruh iklim organisasi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan (Hanaffy, 2024). Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Iklim Organisasi (X1) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Iklim Organisasi yang

merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 200 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 200	Ket
1	0.381	0.138	Valid
2	0.249	0.138	Valid
3	0.404	0.138	Valid
4	0.420	0.138	Valid
5	0.456	0.138	Valid
6	0.554	0.138	Valid
7	0.576	0.138	Valid
8	0.596	0.138	Valid
9	0.591	0.138	Valid
10	0.578	0.138	Valid
11	0.656	0.138	Valid
12	0.629	0.138	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Iklim Organisasi (X₁) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 200 yaitu 0.138.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Organisasi(X₂)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Lingkungan Organisasi(X2) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Lingkungan Organisasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 200 dengan jumlah soal sebanyak 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Organisasi(X2)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 57	Ket
1	0.639	0.138	Valid
2	0.647	0.138	Valid
3	0.654	0.138	Valid
4	0.630	0.138	Valid
5	0.661	0.138	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Lingkungan Organisasi(X2) ada satu butir instrument yang tidak valid, selebihnya dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 200 yaitu 0.138.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kompensasi (X3) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Kompensasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 200

dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut:

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 57	Ket
1	0.584	0.138	Valid
2	0.682	0.138	Valid
3	0.256	0.138	Valid
4	0.173	0.138	Valid
5	0.720	0.138	Valid
6	0.749	0.138	Valid
7	0.473	0.138	Valid
8	0.696	0.138	Valid
9	0.636	0.138	Valid
10	0.553	0.138	Valid
11	0.720	0.138	Valid
12	0.749	0.138	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Kompensasi (X3) ada satu butir instrument yang tidak valid, selebihnya dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 200 yaitu 0.138.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Lingkungan Organisasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 57 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 57	Ket
1	0.431	0.138	Valid
2	0.635	0.138	Valid
3	0.634	0.138	Valid
4	0.462	0.138	Valid
5	0.550	0.138	Valid
6	0.317	0.138	Valid
7	0.680	0.138	Valid
8	0.726	0.138	Valid
9	0.564	0.138	Valid
10	0.692	0.138	Valid
11	0.627	0.138	Valid
12	0.656	0.138	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 200 yaitu 0.138.

b. Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis (0.742 > 0.138) sehingga variabel Iklim Organisasi (X1) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan

reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Organisasi(X2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Organisasi(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	5

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Lingkungan Organisasi(X2) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis (0.646 > 0.138) sehingga variabel Lingkungan Organisasi(X2) yang dinilai dengan 5 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kompensasi (X3) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis (0.808 > 0.138) sehingga variabel Kompensasi (X3) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ($0.820 > 0.138$) sehingga variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

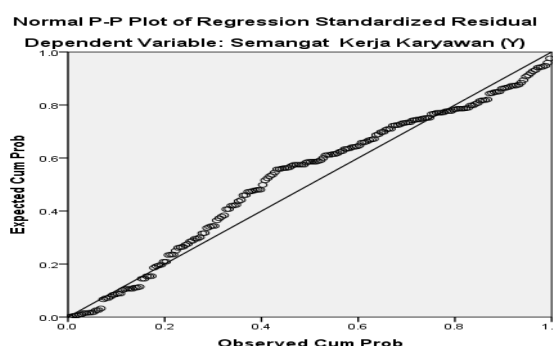
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Iklim Organisasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Semangat Kerja Karyawan (Y)
N		200	200	200	200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.9750	16.1550	42.7600	44.4950
	Std. Deviation	4.68874	2.61441	5.15610	4.11273
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.101	.115	.184
	Positive	.057	.101	.082	.137
	Negative	-.102	-.095	-.115	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.436	1.424	1.620	2.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032	.035	.011	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 0.032, Lingkungan Organisasi(X2) sebesar 0.035, Kompensasi (X3) sebesar 0.011 sedangkan untuk variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.000. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05, sehingga data dikatakan berdistribusi normal dan satu

tidak berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 1.436, Lingkungan Organisasi(X2) sebesar 1.424, Kompensasi (X3) sebesar 1.620 sedangkan untuk variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 2.600, berarti data residual terdistribusi normal. Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini.

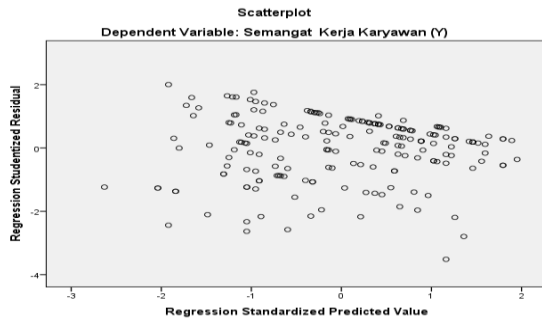


Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas 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.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	25.052	2.684		9.335	.000		
1 Iklim Organisasi (X1)	.191	.062	.218	3.066	.002	.789	1.268
Lingkungan Kerja (X2)	.000	.118	.000	.002	.999	.705	1.419
Kompensasi (X3)	.267	.061	.335	4.369	.000	.676	1.479

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan 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.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 ^a	.221	.209	3.65778	1.862

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.862. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 200, k = 3 diperoleh dL = 1.738 dan dU = 1.799, maka 4 - dU = 2.201. Karena nilai DW = 1.862, berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1.799 < 1.862 < 2.201, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	25.052	2.684		9.335	.000	
1 Iklim Organisasi (X1)	.191	.062	.218	3.066	.002	
Lingkungan Kerja (X2)	.000	.118	.000	.002	.999	
Kompensasi (X3)	.267	.061	.335	4.369	.000	

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

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

$$Y = 25.052 + 0.191X_1 + 0.000X_2 + 0.267X_3 \text{ artinya,}$$

- a. Nilai Konstanta a = 25.052 menyatakan bahwa jika variabel Iklim Organisasi, Lingkungan Organisasi dan Kompensasi meningkat 1 satuan,

maka variabel maka Semangat Kerja Karyawan akan meningkat sebesar **25.052**

- b. Koefisien regresi Iklim Organisasi 0.191 dapat diartikan bahwa jika nilai Iklim Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Semangat Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.191.
- c. Koefisien regresi Lingkungan Organisasi 0.000 dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Semangat Kerja Karyawan tidak mengalami perubahan nilai 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan.
- d. Koefisien regresi Kompensasi $b_3 = 0.267$ dapat diartikan bahwa jika Kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai Semangat Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.267.

6. Uji t

Tabel 13. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.052	2.684		9.335	.000
1 Iklim Organisasi (X1)	.191	.062	.218	3.066	.002
Lingkungan Kerja (X2)	.000	.118	.000	.002	.999
Kompensasi (X3)	.267	.061	.335	4.369	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

- a. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Iklim Organisasi (X1) sebesar 3.066 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 200$ sebesar 1.971. Jadi $3.066 > 1.971$, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

- b. Pengaruh Lingkungan Organisasi(X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Lingkungan Organisasi(X2) sebesar 0.002 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 200$ sebesar 1.971. Jadi $0.002 < 1.971$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

- c. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Kompensasi (X3) sebesar 4.369 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 200$ sebesar 1.971. Jadi $4.369 > 1.971$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

7. Uji F

Tabel 14. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	743.641	3	247.880	18.527	.000 ^b
Residual	2622.354	196	13.379		
Total	3365.995	199			

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 18.527 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 200$ sebesar 2.42. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau 18.527

> 2.42, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi (X1), Lingkungan Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

8. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.209, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 20.9% variabel Iklim Organisasi (X1), Lingkungan Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 79.1% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, nilai thitung untuk Iklim Organisasi (X1) sebesar 3.066 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.971. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) di Bank BNI kantor cabang Fatmawati. Artinya, semakin baik Iklim Organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan yang dihasilkan.

2. Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung untuk Lingkungan Organisasi (X2) sebesar 0.002 lebih kecil

dari nilai ttabel sebesar 1.971. Ini berarti Lingkungan Organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) di Bank BNI kantor cabang Fatmawati. Artinya, variabel Lingkungan Organisasi (X2) tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan Semangat Kerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, nilai thitung untuk Kompensasi (X3) sebesar 4.369 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.971. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) di Bank BNI kantor cabang Fatmawati. Artinya, semakin baik dan memadai kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula semangat kerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

4. Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Organisasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 18.527, sedangkan Ftabel sebesar 2.42, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1), Lingkungan Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

Semangat Kerja Karyawan (Y) di Bank BNI kantor cabang Fatmawati. Artinya, kombinasi dari Iklim Organisasi, Lingkungan Organisasi yang kuat, dan kerjasama tim yang efektif secara bersama-sama dapat meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.

Iklim organisasi, lingkungan organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut bekerja secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, adil, dan memotivasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu menciptakan iklim yang positif, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan kompensasi yang adil untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

SIMPULAN

Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Bank BNI kantor cabang Fatmawati". Maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank BNI kantor cabang Fatmawati, terbukti nilai t_{hitung} untuk Iklim Organisasi (X_1) sebesar 3.066 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 200$ sebesar 1.971. Jadi $3.066 > 1.971$, Tidak memiliki pengaruh lingkungan organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank BNI kantor cabang Fatmawati, terbukti nilai t_{hitung} untuk Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0.002

sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 200$ sebesar 1.971. Jadi $4.529 > 1.971$, Terdapat pengaruh kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank BNI kantor cabang Fatmawati, terbukti nilai t_{hitung} untuk kompensasi (X_3) sebesar 4.369 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 200$ sebesar 1.971. Jadi $4.369 > 1.971$, dan pengaruh iklim organisasi, lingkungan organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BNI kantor cabang Fatmawati, terbukti nilai F_{hitung} sebesar 18.527 sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 200$ sebesar 2.42. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($18.527 > 2.42$), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.209.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8-17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Armiro Korbaffo, Y., & Sanit, D. E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(2), 80-86. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v3i2.361>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103-120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11>

- 76
- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Diantri. *Agora*, 6(1), 287082.
- Darmawati, T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 114-122.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol 8(1), 13-31.
- Hanaffy, J. (2024). The Effect of Return on Equity (ROE) and Earning Per Share (EPS) on The Stock Price of PT Unilever Indonesia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN SOCIAL SCIENCE (IJRISS)*, 08(04), 898-905.
<https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.804066>
- Hanifah, H., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2544-2557.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). IKLIM ORGANISASI KELURAHAN DALAM PERSPEKTIF EKOLOGI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735-2742.
- Zaenudin, M. R., Danial, R. D. M., & Alamsyah, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Governansi*, 7(1), 1-8.
<https://doi.org/10.30997/jgs.v7i1.3251>