

---

## Anteseden Peningkatan Semangat Kerja Karyawan

Delva Velianti<sup>(1)</sup>

Dewa Nyoman Benni Kusyana<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
Email : delvavelianti2310@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, organizational culture, and employee welfare on employee morale. This research was conducted at CV. Chanda Kaori Sandoz in Gianyar Regency. The population in this study were Kaori Incense Division employees, totaling 42 people using the census method, which means that all members of the population were involved as research subjects. Data collection was carried out using a questionnaire. Test the hypothesis using multiple linear regression analysis. The results of the analysis partially prove that motivation, organizational culture, and employee welfare have a positive and significant effect on morale.*

**Keywords: work motivation; organizational culture; employee welfare; employee morale**

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasional, dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Chanda Kaori Sandoz di Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Dupa Kaori yang berjumlah 42 orang dengan menggunakan metode sensus yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan secara parsial motivasi, budaya organisasional, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

**Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasional, kesejahteraan karyawan, semangat kerja**

### Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset strategis yang dimiliki setiap perusahaan, baik yang berorientasi profit maupun non-profit karena merupakan faktor produksi yang berperan sebagai penggerak utama untuk setiap kegiatan yang dilakukan. Seiring berjalannya waktu maka tuntutan akan sumber daya manusia terus mengalami peningkatan karena situasi persaingan yang mengalami perubahan. Untuk menghadapi situasi seperti ini maka dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi, karena hal tersebut merupakan kunci sukses suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan (Anwar *et al.*, 2022). Hal tersebut sangat wajar karena semangat kerja menunjukkan bagaimana karyawan merasakan suasana kerja dengan penuh kegairahan yang dapat mendorong karyawan untuk

---

bekerja dengan produktif menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik (Madjidu *et al.*, 2022). Semangat kerja menunjukkan perasaan gembira dalam menyelesaikan pekerjaan dengan suasana hati yang mendukung dan hal tersebut menunjukkan adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kebiasaan atau perilaku yang positif (Syuhada & Amelia, 2021).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menciptakan semangat kerja (Rozi, 2020). Motivasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk melakukan upaya terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan yang didukung dengan adanya kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan (Adha *et al.*, 2019). Motivasi merupakan cara yang dilakukan perusahaan untuk membangkitkan gairah kerja karyawan agar bekerja dengan segenap kemampuan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan (Purnitasari & Sujadi, 2022). Setiap karyawan sebaiknya memiliki motivasi yang tinggi untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif, serta kuat atau tingginya motivasi karyawan akan menentukan keinginan karyawan untuk belajar, bekerja lebih baik, dan menampilkan perilaku kerja dengan semangat tinggi (Baharuddin *et al.*, 2022). Karyawan harus diberikan rangsangan agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga timbulnya kegairahan dan antusias dalam bekerja mengarah pada peningkatan kerja sebuah perusahaan (Purnitasari & Sujadi 2022).

Budaya organisasional juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Manik & Megawati, 2019). Budaya organisasional menunjukkan seperangkat aturan main yang dimiliki suatu perusahaan yang menjadi pedoman bagi karyawan untuk berperilaku berdasarkan nilai-nilai yang ada (Suaiba *et al.*, 2021). Budaya organisasional dipercaya sebagai tindakan-tindakan yang benar untuk dilakukan berdasarkan norma-norma tertentu yang berlaku dan hal tersebut juga menjadi acuan dalam menghadapi berbagai masalah baik internal maupun eksternal (Sapitri & Pancasasti, 2022). Budaya organisasional yang dipraktekkan dengan baik memiliki ciri seperti karyawan yang bertanggung jawab, memiliki perilaku disiplin, patuh pada norma-norma yang ada, dan ketika semua hal tersebut dilaksanakan maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Yapentra & Novita, 2022). Persepsi positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai dan norma yang dianut di dalam perusahaan akan menjadikan budaya organisasional sebagai acuan dalam berperilaku dan kesesuaian ini mendorong karyawan bekerja dengan semangat (Tarwiyah & Budiani, 2019).

---

Kesejahteraan karyawan juga merupakan salah satu faktor yang telah terbukti secara empiris dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Pratiwi & Firgiyani, 2021). Kesejahteraan karyawan adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa kebutuhannya secara material dan non material terpenuhi dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan serta keadaan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya (Dewi, 2021). Kesejahteraan karyawan dapat dipenuhi dengan pemberian balas jasa baik materi maupun non materi atas dasar pertimbangan kebijakan dengan tujuan mempertahankan dan meningkatkan mental dan fisik karyawan agar karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi (Azis *et al.*, 2022). Kesejahteraan karyawan menjadi penting dalam memahami berbagai paradigma yang mempengaruhi semangat kerja di tempat kerja atau perusahaan, sekaligus pengenalan kesejahteraan juga memberikan semangat kerja dalam aspek fisik, mental, dan emosional dari kesehatan karyawan (Elsada, 2022). Pemenuhan kebutuhan karyawan melalui peningkatan kesejahteraan karyawan dilakukan dengan tujuan membuat karyawan bekerja dengan semangat tinggi (Sumardin & Nabella, 2020).

Permasalahan semangat kerja yang kini dihadapi banyak perusahaan juga terjadi di CV. Kaori Chanda Sandoz. pada tahun 2021 tingkat absensi karyawan CV. Chanda Kaori Sandoz secara keseluruhan adalah sebesar 39,48persen, rata-rata absensi adalah sebesar 3,29 persen Tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Mudiarta 2017). Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa, adanya permasalahan yang terlihat pada absensi karyawan CV. Chanda Kaori Sandoz termasuk tinggi. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan absensi tanpa keterangan dengan berbagai alasan, yang terlihat pada jumlah hari tidak hadir karyawan yang paling banyak terjadi pada bulan Januari sebanyak 36 atau 3,42 persen, sedangkan hari dengan ketidakhadiran yang paling rendah pada bulan April sebanyak 28 atau 3,03 persen yang disebabkan karena jumlah hari kerja pada bulan April adalah yang paling sedikit di antara bulan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasional, dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

Pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Medan telah terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Rozi, 2020). Penelitian pada PT. Anteraja Malang telah dibuktikan secara empiris adanya peningkatan semangat kerja secara signifikan ketika motivasi karyawan mengalami peningkatan (Sipahutar *et al.*, 2022). Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja di PT Kalbe Nutritionals dilihat dari tingkat signifikansinya (Waruwu *et al.*, 2022). Penelitian yang

---

dilakukan di PT. Andiarta Muzizat Balikpapan membuktikan peningkatan semangat kerja secara signifikan sebagai dampak dari adanya peningkatan motivasi kerja (Nurani, 2022). Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak (Mukti & Hidayat, 2022). Motivasi kerja yang mengalami peningkatan akan diukti dengan terjadinya peningkatan semangat kerja yang telah dibuktikan di CV. F.A Management Surabaya (Putra & Rahmadani, 2022). Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Dalam penelitian pada Sumatera Utara Layanan Transportasi terlihat budaya organisasional mempengaruhi semangat kerja secara signifikan (Putri *et al.*, 2023). Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Konveksi Joya Sarimbit di Bogor (Firdaus *et al.*, 2022). Budaya organisasional mempengaruhi kepada Semangat Kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Regional 2 Jakarta (Suhardi, 2022). Peningkatan semangat kerja guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru terbukti sebagai dampak positif dari peningkatan budaya organisasional (Yapentra & Novita, 2022). Penelitian terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan membuktikan peningkatan budaya organisasional akan meningkatkan semangat kerja dengan signifikan (Manik & Megawati 2019). Adapun hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H<sub>2</sub> : Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Dalam penelitian PT Anugerah Karya Sejahtera Medan kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Mulyani, 2018). Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan kuat terhadap semangat kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya Medan (Purba, 2019). Terdapat adanya pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja pada Sekertariat Daerah Kota Purbalingga (Pratiwi & Firgiyani 2021). Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia tenaga kerja membuktikan semangat kerja dapat meningkat dengan signifikan ketika kesejahteraan karyawan meningkat (Sitio, 2020). Temuan serupa juga dilaporkan dalam penelitian terhadap karyawan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan di mana peningkatan kesejahteraan karyawan akan diikuti dengan peningkatan semangat kerja karyawan secara signifikan (Akyan & Rahman, 2022). Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

### Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencapai tujuan yang ditetapkan adalah kuantitatif asosiatif dengan tujuan utama mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel yang diuji. Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti bertempat di CV. Chanda Kaori Sandoz di Gianyar yang ada di wilayah tersebut. Variabel penelitian ini terbagi ke dalam dua kategori yaitu variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja, budaya organisasional, dan kesejahteraan karyawan. Berikutnya adalah variabel terikat yaitu semangat kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kaori Chanda Sandoz divisi dupa sebanyak 42 orang dan seluruh anggota populasi menjadi responden dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil uji instrumen dengan melibatkan 30 orang responden menunjukkan nilai koefisien korelasi untuk setiap *item* pernyataan yang berjumlah 38 butir pernyataan lebih besar dari 0,30 dan dengan demikian maka syarat validitas instrumen terpenuhi. Uji instrumen berikutnya yaitu uji reliabilitas membuktikan instrumen yang digunakan adalah reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel melebihi 0,60. Tabel 1 menampilkan hasil uji instrumen.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
Motivasi	No. 1 - 10	> 0,30	Valid	0,777	Reliabel
Budaya organisasional	No. 11 - 24			0,776	
Kesejahteraan karyawan	No. 25 - 30			0,848	
Semangat kerja	No. 31 - 38			0,799	

Sumber: data diolah (2023)

Hasil pendistribusian kuesioner terhadap 42 orang responden memberikan suatu gambaran informasi mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 2 maka diketahui dari segi jenis kelamin tidak terdapat perbedaan signifikan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan. Berdasarkan usia maka responden didominasi oleh karyawan yang berusia 26 – 34 tahun dan 35 – 42 tahun masing-masing sebanyak 14

orang atau 33,33 persen. Responden dengan pendidikan SMA/ sederajat tercatat mendominasi sebanyak 36 orang atau 85,71 persen dibanding responden dengan latar belakang pendidikan lainnya karena syarat minimal bekerja adalah tamatan SMA/ sederajat. Responden yang bekerja selama 3 – 5 tahun tercatat mendominasi dengan jumlah 25 orang atau 59,25 persen jika dilihat dari segi lama bekerja yang menunjukkan responden dalam penelitian ini sebagian besar telah memiliki pengalaman kerja yang cukup.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	20	47,62
	Perempuan	22	52,38
	Total	42	100
Usia	17 - 25 tahun	8	19,05
	26 - 34 tahun	14	33,33
	35 - 42 tahun	14	33,33
	Lebih dari 42 tahun	6	14,29
	Total	42	100
Pendidikan	SMA/ sederajat	36	85,71
	Diploma	4	9,52
	Sarjana (S1)	2	4,76
	Pascasarjana (S2/S3)	0	0
	Total	42	100
Lama bekerja	Sampai dengan 2 tahun	0	0,00
	3 - 5 tahun	25	59,52
	Lebih dari 5 tahun	17	40,48
	Total	42	100

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 3. Nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* sebesar 0,080 menunjukkan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikemukakan syarat uji normalitas telah terpenuhi. Pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Masing-masing variabel bebas memiliki nilai Sig lebih dari 0,05 sehingga syarat uji heteroskedastisitas telah terpenuhi.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	<i>Asym.Sig(2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig.
Motivasi		0,480	2,083	0,938
Budaya organisasional	0,08	0,701	1,427	0,733
Kesejahteraan karyawan		0,572	1,747	0,528

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat diketahui hasil analisis regresi linear berganda. Nilai *R square* diketahui sebesar 0,728 yang artinya 72,8 persen semangat kerja karyawan

disebabkan oleh kombinasi motivasi kerja, budaya organisasional, dan kesejahteraan karyawan. Nilai Sig. dari uji kelayakan model atau uji simultan menunjukkan nilai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga model dinyatakan layak atau kinerja variabel terikat dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas. Persamaan strukturan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y = 6,191 + 0,567 X_1 + 0,602 X_2 + 0,822 X_3$ .

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,191	1,269		4,878	0,000
1 Motivasi	0,567	0,083	0,100	6,866	0,000
Budaya organisasional	0,602	0,079	0,767	7,586	0,000
Kesejahteraan karyawan	0,822	0,161	0,057	5,100	0,000
R Square	0,728				
F (Anova)	33,389				
Sig (Anova)	0,000				

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: data diolah (2023)

Nilai *constant* sebesar 6,191 memberikan informasi bahwa semangat kerja karyawan adalah sebesar 6,191 satuan ketika motivasi kerja, budaya organisasional, dan kesejahteraan karyawan bernilai nol atau bersifat konstan. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 0,567 (positif) dengan nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_1$  dapat diterima kebenarannya yang artinya peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,567 satuan atau secara signifikan. Motivasi adalah segala dorongan yang mengakibatkan seseorang melakukan suatu perilaku tertentu atau dalam dunia kerja dikatakan sebagai motivasi kerja yaitu dorongan secara psikologis yang mengarahkan seorang karyawan untuk melakukan atau menunjukkan perilaku tertentu dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan pendekatan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri dipersepsikan baik oleh responden. Motivasi yang baik terbukti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan CV. Chanda Kaori Sandoz. Motivasi karyawan tidak hanya berasal dari dalam diri sendiri seperti memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga berasal dari eksternal seperti adanya apresiasi dari perusahaan atas pencapaian hasil kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2020), Sipahutar *et al.*, (2022), Waruwu *et al.*, (2022),

---

Nurani (2022), Mukti & Hidayat (2022), serta Putra & Rahmadani (2022) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh budaya organisasional terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,602 (positif) dengan nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_2$  dapat diterima kebenarannya yang artinya setiap peningkatan budaya organisasional sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan semangat kerja sebesar 0,567 satuan atau secara signifikan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, dan asumsi yang diyakin bersama oleh setiap anggota organisasi yang mana dalam hal ini adalah CV. Chanda Kaori Sandoz yang membedakan perusahaan ini dengan perusahaan lain. Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator inovasi, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Budaya organisasi dipersepsikan baik oleh responden dan hasil tersebut terbukti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa cocok dengan budaya atau kebiasaan-kebiasaan yang ada di CV. Chanda Kaori Sandoz maka akan mendorong karyawan bekerja dengan semangat karena memiliki keyakinan, sikap, dan kepercayaan yang sama dengan yang dianut oleh perusahaan dan juga seluruh karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2023) Firdaus *et al.*, (2022) Suhardi (2022) Yapentra & Novita (2022), Manik & Megawati (2019) yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,822 (positif) dengan nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_3$  dapat diterima kebenarannya yang artinya setiap terjadi peningkatan kesejahteraan karyawan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,822 satuan atau secara signifikan. Kesejahteraan karyawan dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh CV. Chanda Kaori Sandoz dalam memberikan balas jasa kepada karyawan agar karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Kesejahteraan karyawan diukur dengan indikator kesejahteraan bersifat ekonomis, kesejahteraan bersifat fasilitas, dan kesejahteraan bersifat pelayanan yang secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden yang artinya CV. Chanda Kaori Sandoz memberikan kesejahteraan yang baik oleh karyawan. Kesejahteraan yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi karena merasa akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik ketika mampu memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyani (2018) Purba (2019) Pratiwi & Firgiyani (2021) Sitio (2020)

---

Akyan & Rahman (2022) yang membuktikan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

### **Simpulan**

Semangat kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja yang artinya ketika motivasi kerja mengalami peningkatan maka semangat kerja karyawan CV. Kaori Chanda Sandoz akan meningkat dengan signifikan. Semangat kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasional yang artinya ketika budaya organisasional mengalami peningkatan maka semangat kerja karyawan CV. Kaori Chanda Sandoz akan meningkat dengan signifikan. Semangat kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesejahteraan karyawan yang artinya ketika kesejahteraan karyawan mengalami peningkatan maka semangat kerja karyawan CV. Kaori Chanda Sandoz akan meningkat dengan signifikan.

Hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang berarti diperlukan adanya peningkatan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja variabel dengan mengacu pada jawaban responden yang memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari nilai rata-rata variabel. Pertama adalah terkait kesesuaian kompensasi dengan pekerjaan yang dilakukan, maka cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi di luar gaji seperti bonus dan insentif. Kedua mengenai fasilitas perlindungan diri seperti masker yang dapat ditingkatkan dengan cara memberikan bantuan masker kepada karyawan mengingat masih adanya kewajiban menggunakan masker di dalam ruangan. Ketiga adalah memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk memiliki jenjang karir seperti memberikan promosi berdasarkan kriteria yang obyektif. Keempat terkait dengan adanya apresiasi atas hasil kerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan secara berkala atas hasil kerja karyawan sehingga karyawan juga akan termotivasi meningkatkan potensi diri. Kelima adalah memberikan pelatihan kerja secara berkala kepada karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi kerja.

Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja sehingga budaya organisasi perlu ditingkatkan dengan cara menaikkan indikator yang memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari nilai rata-rata variabel. Pertama adalah mengenai dukungan perusahaan terhadap ide inovasi yang dapat ditingkatkan dengan cara mengadakan lomba ide inovasi karyawan setiap tahun dengan

---

hadiah tertentu untuk ide terbaik. Kedua terkait ketelitian kerja yang dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kerja dan meningkatkan peran atasan untuk mengawasi hasil kerja karyawan, sehingga karyawan akan terbiasabekerja dengan detail. Ketiga mengenai fokus pada proses yang mana hal ini dapat dipertahankan selama proses yang dilalui tidak menentang aturan perusahaan dan aturan hukum yang ada. Keempat adalah meningkatkan kemampuan karyawan bekerja dalam tim yang dapat dilakukan dengan cara melakukan *gathering* karyawan secara rutin setiap tahun untuk menciptakan rasa kebersamaan. Kelima terkait rasa ingin bersaing yang dapat ditingkatkan dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik. Keenam mengenai pencapaian visi misi perusahaan yang dapat dilakukan dengan cara secara rutin mensosialisasikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan.

Hasil analisis menunjukkan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja sehingga kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari nilai rata-rata variabel. Cara yang dapat dilakukan adalah terkait tunjangan hari raya (THR) yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan jumlah THR dan memberikannya tepat waktu yaitu tujuh hingga empat belas hari sebelum hari raya. Berikutnya adalah memastikan karyawan memiliki jaminan kesehatan dengan memberikan fasilitas asuransi kesehatan kepada karyawan atau meningkatkan pertanggung jawaban premi BPJS Kesehatan sehingga tidak banyak memotong gaji karyawan. Ketiga terkait pemberian dana pensiun yang dapat dilakukan dengan menaikkan gaji karyawan sebesar nilai setoran dana pensiun sehingga karyawan tidak merasa ada gaji yang terpotong untuk dana pensiun.

### Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Akyan, S., & Rahman, A. (2022). "Analisis Semangat Kerja Karyawan Ditinjau Dari Kesejahteraan Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan." *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 3(1), 41–50.
- Anwar, A., Sahabuddin, R., & ... (2022). "Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Telkom Divisi Regional VII Makassar." *YUME: Journal of ...*, 5(2), 25–38.
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). "Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales." *Jurnal Akuntansi*,

- 
- Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.
- Dewi, I. I. (2021). “Perencanaan Pajak Atas Biaya Kesejahteraan Karyawan sebagai Upaya Optimalisasi Kewajiban Perpajakan pada PT. Domas Perkasa.” *Equity: Jurnal Akuntansi*, 1(2), 95–104.
- Elsada, C. A. (2022). “Pengaruh Spiritualitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Perilaku Menyimpang Ditempat Kerja Sebagai Pemoderasi.” *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*, 1(2), 108–122.
- Firdaus, M. A., Supramono, S., Wibowo, A., & Sopian, M. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” *Inovator : Jurnal Manajemen*, 11(1), 239–247.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). “Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Manik, S., & Megawati, M. (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan.” *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124.
- Mukti, M., & Hidayat, A. (2022). “Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.” *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 79–86.
- Mulyani, S. (2018). “Pengaruh Kesejahteraan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2).
- Nurani, S. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di PT. Ungaran Sari Garment Iii Unit Pringapus 6.” *Journal of Management*, 8(2), 1–15.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). “Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja.” *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 61–71.
- Purba, B. (2019). “Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162.
- Purnitasari, K. Y., & Sujadi, D. (2022). “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak.” *Journal Research of Management (JARMA)*, 3(2), 275–286.
- Putra, R. A., & Rahmadani, L. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.” *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2). <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/mabis/article/view/6906>
- Putri, S. V., Muizu, W. O. Z., & Soemaryani, I. (2023). “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.” *Media Bina Ilmiah*, 17(7), 1295-1302.
- Rozi, F. (2020). “Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan).” *Juornal Economic and Strategy (JES)*, 1(1), 1–10.
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). “Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262.
-

- 
- Sipahutar, H., Hutagalung, H., & Panggabean, N. Z. (2022). "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga." *Jesya*, 5(2), 2139–2152.
- Sitio, V. S. S. (2020). "Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Arina Multikarya." *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 35–44.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo." *Jimea*, 5(3), 1545–1568.
- Suhardi, S. (2022). "Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap semangat kerja pegawai pada politeknik pariwisata medan." *Jurnal Creative Agung*, 12(2), 103–114.
- Sumardin, S., & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening*, 7(2), 316–328.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145.
- Tarwiyah, M., & Budiani, M. S. (2019). "Hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD x." *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1).
- Waruwu, K., Hasanah, U., Elyani, E., & Lase, M. (2022). "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja di PT. Kalbe Nutritionals Medan Amplas." *Insight Management Journal*, 2(2), 45–53.
- Yapentra, A., & Novita, H. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru MTs. Darul Muqomah Pekanbaru." *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1).