

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Hubungan Industrial Terhadap Semangat Kerja Karyawan dalam Perkembangan Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Medan

Habilla Anshari¹, Maryam Batubara²

¹*Program Studi Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,*

²*Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan penuh semangat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 67 orang. Subjek dalam penelitian ini adalah AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan dan objek penelitian ini adalah Semangat Kerja Karyawan, Tingkat Pendidikan dan Hubungan Industrial. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *spss20* untuk menguji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu *t* menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan nilai *t*-hitung sebesar 5.378. Begitu juga dengan Hubungan Industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t*-hitung sebesar 3.126. Dan hasil uji *F* menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan dan Hubungan Industrial secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor wilayah Medan dengan nilai *F* prob 0,000. Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari, Tingkat Pendidikan atau *X1*, dan Hubungan Industrial atau *X2*, mampu menjelaskan variabel dependent, yaitu Semangat Kerja Karyawan atau (*Y*) sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8%.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Hubungan Industrial, Semangat Kerja Karyawan

Abstract:

Human resources are the main asset in the organization, so it is appropriate for employees to be treated appropriately and fairly so that they can carry out and complete tasks with enthusiasm. The method used in this study is a quantitative method. The type of data used is primary data obtained by distributing questionnaires to employees at AJB Bumiputera 1912 Medan Regional Office. The respondents in this study were all 67 employees. The subject in this study is AJB Bumiputera 1912 Medan Regional Office and the object of this study is Employee Morale, Education Level and Industrial Relations. The test tool used in this study is *spss20* to test classical assumptions, multiple regression analysis and hypothesis testing. Based on the results of the hypothesis test, namely *t*, it shows that education has a positive and significant effect on Employee Morale with a *t*-count value of 5,378. Likewise, Industrial Relations has a positive and significant impact on employee performance with a *t*-count value of 3,126. And the results of the *F* test showed that the variables of Education Level and Industrial Relations simultaneously had a significant effect on the Morale of AJB Bumiputera 1912 Employees of the Medan regional office with a value of *F* prob 0.000. The results of this

test show that the independent variable consisting of, Education Level or X1, and Industrial Relationship or X2, is able to explain the dependent variable, namely Employee Morale or (Y) of 74.2%, while the rest is 25.8%.

Keywords : Education Level, Industrial Relations, Employee Morale

Copyright (c) 2023 Habilla Anshari

✉ Corresponding author :

Email Address : habillaanshari01@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pekerja yang ada dalam perusahaan untuk meluncurkan aktivitas produksinya. Perusahaan perlu merekrut, memelihara dan mempertahankan para pekerjanya demi kelancaran usahanya untuk mendapatkan keuntungan. Kegiatan perusahaan tersebut menyebabkan timbulnya suatu hubungan kerja yang di harapkan dapat membawa keuntungan bagi karyawan dan masyarakat. Pembangunan sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lain, agar kemampuan yang dicapai oleh sektor industri akan diikuti oleh sektor lain. Di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi (Utami, 2019). Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang merupakan kemampuan bekerja, berfikir dan berketerampilan (Khairunisa, Batubara, & Atika, 2022).

Semangat kerja karyawan dapat terpenuhi apabila pekerja mendapatkan penghasilan yang layak, sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dan mampu meningkatkan daya beli masyarakat (Fatyandri & Muchsinati, 2020). Sistem hubungan yang terjadi antara pihak-pihak yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam proses produksi dinamakan hubungan industrial. Kelancaran usaha dalam proses produksi tersebut terjadi apabila pihak-pihak dalam perusahaan berhasil memelihara hubungan kerja pada lingkup industrial. Hubungan kerja pada lingkup industrial sangat penting untuk di terapkan dalam mengelola pekerja yang memiliki karakter, kemampuan dan motivasi yang berbeda dalam bekerja di perusahaan. (Ernita, 2018).

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan Pada Tahun 2018-2021

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	7	9	6	8
Izin	5	4	8	10
Pulang Cepat	10	13	15	14
Jumlah Hari Absen	23	25	29	32
Jumlah Pegawai	40	50	60	67

Sumber: Laporan Absensi karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan ditahun 2018 yaitu 23 orang yang absen sedangkan pada tahun 2019 yaitu 25 orang yang absen, tahun 2020 meningkat menjadi 29 orang yang absen dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2021 sebanyak 32 orang yang absen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase kehadiran karyawan maka

semangat kerja karyawan tersebut menurun. Dalam meningkatkan semangat kerja AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan telah melakukan pendidikan bagi karyawan-karyawannya seperti terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Jenis Pendidikan Pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Medan

No	Jabatan	Jenis Pendidikan yang Pernah Diikuti
1	Agency Manager (AM)	Keagenan, Kepemimpinan
2	Unit Manager (UM)	Keagenan, Kepemimpinan
3	Financial Consultasn (FC)	Keagenan
4	Kasir	Administrasi Keuangan
5	Bagian Klaim	Administrasi Perkantoran
6	Bagian Layanan	<i>Servis Excellent</i>

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, selain melalui pendidikan pada perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan juga berusaha menciptakan lingkungan dan prasarana kerja yang baik melalui penerapan hubungan industrial, yang dapat ditunjukkan dalam pengusaha tidak menganggap pekerja sebagai faktor produksi semata-mata, akan tetapi merupakan aset sehingga perlu diperhatikan harkat dan martabatnya secara manusiawi dan pekerja menyadari kewajibannya terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Hubungan industrial sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena semakin baik hubungan antar karyawan tersebut maka akan semakin semangat para karyawan untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan oleh atasan.

Tabel 1.3
Perkembangan Pendidikan Karyawan Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan pada Tahun 2018-2021

Kriteria	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
SMA/SMK	25	20	18	5
D3	10	17	11	13
S1	5	13	31	31
Jumlah Karyawan	40	50	60	49

Sumber : AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Dalam perkembangan perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan dapat dilihat pada tabel diatas pada tahun 2018 untuk karyawan yang Sarjana hanya ada beberapa orang saja, maka dari itu semangat kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan berkurang dan tingkat produksi yang dilakukan setiap karyawannya juga semakin menurun. Tingkat produksi semakin naik kembali yaitu pada tahun 2021 karena karyawan yang Sarjana meningkat sehingga semangat kerja karyawan juga semakin meningkat. Maka semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka wawasan tersebut juga semakin luas, sehingga mudah untuk menyerap dan menerima dalam menjalankan tugasnya dan semakin tinggi juga semangat kerja karyawan. Dapat disimpulkan pendidikan sangat berpengaruh dengan semangat kerja karyawan dalam perkembangan perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Tabel 1.4
Pertumbuhan Perkembangan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan Pada Tahun 2018-2021

Kriteria	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
----------	------------	------------	------------	------------

Nasabah	1.500	2.000	2.400	2.500
Kantor Cabang	4	5	9	15
Jumlah karyawan	40	50	60	70

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Berdasarkan tabel di atas pada tahun 2018 AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan mempunyai 1.500 nasabah. Pada tahun 2019 nasabah bertambah menjadi 2.000 orang, pada tahun 2020 meningkat menjadi 2.400 nasabah dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan kembali mencapai 2.500 nasabah. Berdasarkan jumlah nasabah, kantor cabang yang terus bertambah dan jumlah karyawan pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 yang terus bertambah setiap tahunnya memberikan gambaran bahwa perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan mampu menambah jumlah nasabah, mempertahankan nasabah lama dan mampu mengembangkan perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Dapat dilihat bahwa perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan setiap tahunnya mengalami perkembangan sehingga menjadikan seluruh karyawan semakin semangat untuk bekerja menjalankan tugasnya dan menyelesaikan tugasnya. Dalam buku yang lain ada dua model asuransi syariah yang pertama yaitu *التجاري (attizzar)* artinya asuransi yang tidak mencari keuntungan bagi orang yang mengasuransikan dan bagi perusahaan asuransi, yang kedua yaitu *غير التجاري (ghairi attizzar)* artinya saling tolong menolong diantara para pemegang polis yang dilakukan melalui pengumpulan dan pengelolaan dana *tabarru'*. Asuransi jiwa adalah asuransi yang bertujuan menanggung orang terhadap kerugian finansial tak terduga yang disebabkan karena meninggalnya terlalu cepat atau hidupnya terlalu lama yang dimana bertanggung berkomitmen tentang pembayaran premi, asuransi jiwa yang dikelola dengan metode asuransi adalah akad yang sah (Al-Tameemi & Alisawi, 2018).

Berdasarkan survey dan pengamatan terdapat permasalahan mengenai pendidikan karyawan. Yang dapat dilihat mayoritas tingkat pendidikan karyawannya pada tahun 2018 yaitu hanya sampai batas tingkat SMA saja sehingga itu menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan mereka hanya bekerja sesuai dengan batas kemampuannya saja. Permasalahan yang juga ada yaitu semangat kerja karyawan tidak dapat meningkat dengan cepat karena tingkat absensi karyawan masih meningkat dan kurangnya kepedulian serta perhatian perusahaan terhadap karyawan. Sehingga menyebabkan hubungan semakin renggang yang memicu tindakan anarkis seperti demo, merusak fasilitas umum yang dapat merugikan perusahaan. Pihak atasan dan bawahan harus menjaga hubungan dengan baik, baik dalam perusahaan dan mencari jalan keluar yang baik dalam menangani masalah yang ada tanpa menggunakan kekerasan.

Pendidikan adalah usaha yang disengaja untuk menciptakan lingkungan belajar yang didalamnya peserta didik aktif dalam meningkatkan kekuatan spritual, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, serta bakatnya bagi dirinya dan suatu perusahaan (Harahap & Syahbudi, 2022). Menurut Flippo dalam bukunya (Hasibuan, 2015) menyatakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pelatihan juga merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Ningrum & Sunuharyo, 2021). Peran pendidikan dalam mewujudkan kualitas hubungan industrial menjadi salah satu bidang prioritas yaitu terwujudnya hubungan industrial yang baik dalam tata kelola ketenagakerjaan yang efektif, kerjasama dan keadilan terhadap karyawan (Sundari, 2019). Tingkat pendidikan juga merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan dimasa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir (Wirawan & Bagia, 2019). Hubungan industrial menjelaskan hubungan antara pekerja dengan manajemen atau pengusaha dalam konteks organisasi. Nilai tambahan yang dapat dihasilkan oleh hubungan pekerja yang baik yaitu meningkatnya semangat kerja, berkurangnya keluhan dan meningkatnya produktivitas (Ketut, 2019).

Islam menempatkan atasan dan bawahan dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, atasan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara bawahan (karyawan) pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, maka harus dapat diatur agar masing-masing keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya dengan benar. Sebagaimana firman Allah swt. Qs. Al-Baqarah ayat 177:

Artinya : ...dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar (imannya), dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa. (Azh-Zhafir)

Semangat kerja adalah sebagai kondisi atau suasana yang merupakan sikap mental baik individu maupun kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi, yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif (Emilia, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan yang berjumlah 67 orang dengan menyebarkan kuisioner penelitian kepada seluruh karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, analisis determinasi (R^2), Uji Persial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Analisis Regresi Linier Berganda. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 : Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.35712213
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

a. Test distribution is Normal.**b. Calculated from data.**

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov diatas diketahui nilai signifikansi $0.826 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

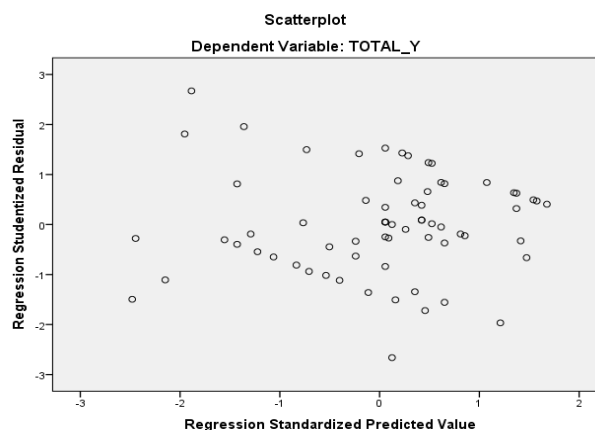
b. Uji Multikolinearitas**Tabel 3.2 : Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standard	T	Sig.		
		B	Std. Error	ized Coefficients Beta				
1	(Constant)	7.348	3.021		2.432	.018		
	Tingkat pendidikan(X1)	.705	.131	.599	5.378	.000	.897	1.210
	Hubungan Industrial(X2)	.581	.151	.359	3.126	.003	.841	1.190

a. Dependent Variable: Y (Semangat Kerja)

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 1.210, Hubungan Industrial (X2) sebesar 1.190 dan hasil yang diperoleh dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas**Gambar 1.1 : Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat, titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Hipotesis**a. Uji - t**

Tabel 3.3 : Uji - t Statistik

		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.348	3.021		2.432	.018		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.705	.131	.599	5.378	.000	.897	1.210
	Hubungan Industrial (X2)	.581	.151	.359	3.126	.003	.841	1.190

a. Dependent Variable: Y (Semangat Kerja)

Sumber : data primer yang diolah, 2023

$$\begin{aligned} \text{Rumus untuk mencari t-tabel} &= (\alpha ; n - k) \\ t &= (\alpha ; 67 - 3) \\ &= 0,05 ; 64 \\ t \text{ tabel} &= 1,997 \end{aligned}$$

- Tingkat Pendidikan (X1), dari hasil pengujian terhadap nilai t - statistic diperoleh $5,378 > 1,997$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan dalam perkembangan perusahaan AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Medan. Berdasarkan probabilitasnya, untuk variabel Pendidikan adalah $0,000 < 0,05$ dengan probabilitas $df \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Hubungan industrial (X2), dari hasil pengujian terhadap nilai t - statistic diperoleh $3,126 > 1,997$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana hal ini menunjukkan bahwa Hubungan industrial berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan dalam perkembangan perusahaan AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Medan. Berdasarkan probabilitasnya, untuk variabel Hubungan industrial adalah $0,003 < 0,05$ dengan probabilitas $df \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima..

b. Uji - F

Tabel 3.5 : Uji F - Statistik

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.192	2	186.096	16.012	.000 ^b
	Residual	743.838	64	11.622		
	Total	1116.030	66			

a. Dependent Variable: Y (Semangat Kerja)

b. Predictors: (Constant), X2 (Hubungan Industrial), X1 (Tingkat Pendidikan)

Sumber : data primer yang diolah, 2023

$$\begin{aligned} \text{Rumus untuk mencari F-tabel} &= k-1 ; n-k \\ &= 3-1 ; 67-3 \\ &= 2 ; 64 \\ F \text{ Tabel} &= 3,140 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,012 > 3,140$. Dari hasil estimasi di atas juga diketahui nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah terjawab

dengan kesimpulan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Seluruh variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan dan Hubungan industrial secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Semangat kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.6 Uji R Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.735	1.257

a. Predictors: (Constant), X2 (Hubungan Industrial, X1 (Tingkat Pendidikan)

b. Dependent Variable: Y (Semangat Kerja)

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,742 atau 74,2%. Biasanya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari, Tingkat Pendidikan (X1) dan Hubungan Industrial (X2), mampu menjelaskan variabel dependent, yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8%.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a							
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.348	3.021	2.432	.018		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.705	.131	5.378	.000	.897	1.210
	Hubungan Industrial (X2)	.581	.151	3.126	.003	.841	1.190

a. Dependent Variable: Y (Semangat Kerja)

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui hasil model persamaan untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan industrial (X2) dan Semangat kerja (Y) yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,348 + 0,705 (X1) + 0,581 (X2)$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan industrial (X2), dan Semangat kerja (Y) yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (c) sebesar 7,348 hal ini menunjukkan bahwa Jika variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Hubungan industrial (X2) sama dengan nol maka Semangat kerja karyawan dalam perkembangan perusahaan sebesar 7,348.
2. Nilai koefisien Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0,705 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Pendidikan terjadi peningkatan sebesar 0,705 maka akan mempengaruhi

semangat kerja karyawan dalam perkembangan perusahaan sebesar 70,5%.

3. Nilai koefisien Hubungan industrial (X2) sebesar 0,581 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Hubungan industrial terjadi peningkatan sebesar 0,581 maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam perkembangan perusahaan sebesar 58,1%.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Hasil yang diperoleh dari penelitian diatas adalah Tingkat Pendidikan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5.378. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,997). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan terakhir yang dimiliki setiap karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan di perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan maka akan semakin luas wawasannya dan semakin bijaksana untuk mengambil keputusan dalam suatu pengelolaan terutama pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Hal ini sebagaimana diperkuat dengan kajian Sutrisno (2019) yang mengatakan bahwa pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan tingkat pendidikan merupakan proses yang terus menerus berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan.

Pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Hasil yang diperoleh dari penelitian diatas adalah Hubungan Industrial (X2) memiliki t hitung sebesar 3.126. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,997). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hubungan Industrial yang dimaksud disini adalah hubungan yang sangat erat dalam tingkat absensi setiap karyawan, kemajuan perusahaan dan hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan yang akan meningkatkan produksi, meningkatkan produktivitas karyawan dan semangat kerja karyawan. Semakin banyak produksi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan tersebut akan mendapatkan tambahan gaji atau bonus dari perusahaan. Semakin tingginya hubungan industrial maka akan semakin berkembangnya suatu perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan karena karyawan dituntut bekerja lebih aktif lagi.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Rachman (2020) yang mengatakan bahwa Hubungan Industrial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Pemeliharaan Hubungan Industrial yang terdiri dari peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sangat penting dilakukan. Karena pemeliharaan ini akan semakin meningkatkan semangat karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Hubungan Industrial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dalam Perkembangan Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Hasil yang diperoleh adalah F hitung (16.012). nilai itu lebih besar dari F tabel (3,140). Sehingga pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada. Adanya faktor-faktor tersebut tentu menjadikan organisasi harus pandai dalam mengelola kebijakannya agar pencapaian tujuan organisasi bisa maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan dan hubungan industrial. Dimana tingkat pendidikan berhubungan dengan peningkatan

pengetahuan dan pemahaman dalam upaya menguasai serta melatih keterampilan dan sikap tertentu yang nantinya dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Setiap karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki pengetahuan, sikap dan semangat kerja yang lebih baik. Selain tingkat pendidikan, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah Hubungan Industrial. Hubungan industrial yang baik antara karyawan dan perusahaan tentunya akan membuat karyawan semangat untuk bekerja. Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh berkembangnya suatu perusahaan tersebut. Seluruh karyawan akan meningkatkan semangat kerjanya dengan cara menjalankan tugas dengan baik dan bekerja lebih efektif lagi dari sebelumnya maka akan menambah nasabah serta kantor cabang suatu perusahaan dan karyawan pada perusahaan juga bertambah, sehingga semangat kerja dapat dipengaruhi oleh perkembangan perkembangan perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa setelah meningkatkan pendidikan dan menjaga atau mempertahankan hubungan industrial, karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan, adanya semangat kerja dalam peningkatan target waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dalam perkembangan perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5.378. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,997). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Hubungan Industrial (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.126. nilai ini lebih besar dari t tabel (1,997). Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Hubungan Industrial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

F hitung (16.012). Nilai itu lebih besar dari F tabel (3,140). Sehingga pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara simultan Tingkat Pendidikan (X1) dan Hubungan Industrial (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Referensi

- Al-Tameemi, A. S., & Alisawi, I. K. (2018). Asuransi Jiwa dan Dampaknya Terhadap Warisan. *Jurnal Ilmu Syariah dan Studi Islam Universitas Sharjah*, 28-29.
- Azh-Zhafir, M. (t.thn.). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: Madina Qur'an.
- Emilia, D. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Pemberian Kompensasi Oleh Perusahaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di TPKS. *Jurnal Sosial dan Psikologi*, 252-683.
- Ernita, A. (2018). *Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap Pada PT Bogatama Marinusa (BOMAR) Makasar*. Makasar.

- Fatyandri, A. N., & Muchsinati, E. S. (2020). Pengaruh dan Peran Manajer SDM Terhadap Keharmonisan Hubungan Industrial di Kota Batam. *Jurnal (Batam : Jurusan Manajemen Universitas Internasional Batam)*, 1-2.
- Harahap, W. A., & Syahbudi, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Yang Ada Di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 117-119.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Penerbit CV. Haji Masagung.
- Ketut, I. M. (2019). Pengaruh Kmunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17-18.
- Khairunisa, Batubara, M., & Atika. (2022). Pengaruh Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Pembangunan Ekonomi di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 911.
- Maryam Batubara, K. (2022). Pengaruh Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya MANusia (SDM) Terhadap Pembangunan Ekonomi Di Kota Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2746-2137.
- Ningrum, W., & Sunuharyo, B. S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64-66.
- Ningsih, N. O. (2019). Peran Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial (Studi pada PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universotas Brawijaya)*, 29-30.
- Sundari, P. (2019). Peran Srikat Kerja Dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial Studi Kasus Kabupaten Semarang. *Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen)*, 59-60.
- Umar, H. (2009). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, N. S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Hubungan Industrial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar. *Jurnal Bakti Saraswati*, 124-125.
- Wirawan, K. E., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 60-61.