

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, INTERAKSI PSIKOSOSIAL, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP ORGANISASI KERJA DAN KONTEN PEKERJAAN

Farhand Makitsuna¹, Andhyka Tyaz Nugraha^{2,*}

^{1,2}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sumatera, Lampung Selatan, Lampung, Indonesia 35365

*E-mail: andhyka.nugraha@ti.itera.ac.id

Diterima: 09-12-2023

Direvisi: 24-01-2024

Disetujui: 28-01-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh iklim organisasi, interaksi psikososial, dan karakteristik individu terhadap *Work Organization and Job Content* pada lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe propinsi Aceh. Data penelitian dikumpulkan dari 172 orang responden menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara online melalui *google form*. Metode PLS-SEM diterapkan pada penelitian ini dengan bantuan perangkat lunak Smart-PLS versi 3. Tahap analisis data penelitian terdiri dari dua langkah yaitu analisa model pengukuran dan model struktural. Untuk mengolah data penelitian dan menguji hipotesis penelitian. Hasil analisa awal terhadap model pengukuran mengungkapkan bahwa seluruh jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan untuk setiap dimensi pada model penelitian valid dan handal. Selanjutnya hasil analisa model struktural menunjukkan bahwa iklim organisasi, interaksi sosial dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan. Temuan ini menggambarkan bahwa iklim kerja organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip syariah, interaksi sosial yang terbentuk dari sistem kerja berlandaskan hukum Islam, serta karakteristik individu yang konsisten dalam mengaplikasikan budaya perilaku sesuai syariat Islam memberikan kontribusi besar terhadap dinamika organisasi kerja dan konten pekerjaan pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe propinsi Aceh. Penelitian ini memberi implikasi terhadap pembentukan iklim organisasi yang sesuai kaidah dan prinsip-prinsip Syariah, terciptanya interaksi sosial dalam lingkungan organisasi yang lebih harmonis, serta pengembangan karakteristik individu yang lebih kompeten dan profesional pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe propinsi Aceh.

Kata Kunci: Iklim organisasi; Psikososial; Karakteristik individu; Kerja dan konten pekerjaan

ABSTRACT

The study aims to investigate the influence of organisational climate, psychosocial interactions, and individual characteristics on work organisation and job content in the working environment of Bank Syariah Indonesia in area Lhokseumawe province of Aceh. The research data was collected from 172 respondents using a questionnaire tool shared online through Google Forms. The PLS-SEM method was applied to this research with the help of the Smart-PLS software version 3. The phase of analysis of research data consists of two steps: measurement model analysis, structural model analysis to process research data, and hypothesis testing. The results of the analysis of the measurement model revealed that the entire respondent's answers to each question item for each dimension of the research model were valid and reliable. Further analysis of structural models shows that the organisational climate, social interaction, and individual characteristics have a positive and significant influence on the organisation of work and the content of work. The findings describe that the working climate of an organisation that applies the principles of Shariah, the social interaction formed by the working system

based on Islamic law, as well as the consistent individual characteristics in applying a culture of behaviour according to Islamic Shari'ah law, make a major contribution to the dynamics of the organisation of work and the content of work at Bank of Indonesia area Lhokseumawe province of Aceh. This research has implications for the formatting of organizational climate that is by Sharia rules and principles, the creation of harmonious social interaction in the organizational environment, as well as the development of individual characteristics that more competent and professional at Bank Syariah Indonesia in Lhokseumawe area province of Aceh.

Keywords: *Organizational climate; Psychosocial; Individual characteristics; Work organization and job content*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan peningkatan persaingan bisnis, sektor perbankan menghadapi tantangan kompleks dalam mempertahankan stabilitas kinerja dan pertumbuhan kompetensi pegawai (Claessens, 2009). Satu masalah penting yang perlu diperhatikan adalah pengelolaan pegawai yang mana menunjukkan potensi masalah di lingkungan kerja yang membutuhkan identifikasi dan pengelolaan yang tepat (Ratnasari et al., 2020). Budaya kerja dan iklim organisasi seringkali menjadi perhatian utama dan menjadi pemicu pegawai untuk berhenti dan pindah pada perusahaan lain. Pada sektor perbankan, pengetahuan dan kompetensi pegawai adalah aset penting, kehilangan personil yang berkualitas dapat mengganggu stabilitas organisasi (Mahawati et al., 2016). Tuntutan kinerja tinggi di sektor perbankan yang ditandai dengan beban kerja yang berat, tuntutan layanan berkualitas, dan kepatuhan terhadap peraturan secara tidak langsung memicu pegawai mengalami tekanan. Stres ini dapat memiliki dampak negatif pada produktivitas dan, jika tidak ditangani dengan benar, dapat menjadi faktor pendorong untuk niat berhenti dari perusahaan (Tett & Meyer, 1993).

Perbankan syariah adalah struktur perbankan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Syariah) yang melarang bunga (*riba*), perjudian (*maisir*) and perdagangan spekulatif (*gharar*). Bank Syariah Indonesia, sebagai salah satu bank Syariah di Indonesia, memainkan peran strategis dalam memberikan layanan keuangan Islam berkualitas (Bank Syariah Indonesia, 2021). Bank Syariah Indonesia merupakan hasil dari konsolidasi 3 (tiga) bank Islam terkemuka di Indonesia, dimana beroperasi dengan mematuhi prinsip-prinsip ekonomi Islam (Bank Syariah Indonesia, 2021). Pegawai tidak hanya harus paham tentang peraturan operasional dan keuangan Syariah, tetapi juga harus menginternalisasikan nilai-nilai dan etika Islam dalam pekerjaan mereka sehari-hari (Yusuf, 2015). Otoritas Jasa Keuangan (2023) telah mencatat perubahan dalam jumlah tenaga kerja dan biaya tenaga kerja dalam layanan Syariah yang mencerminkan dinamika perubahan pada sektor perbankan Islam di Indonesia. Peningkatan biaya tenaga kerja bersama dengan penurunan jumlah tenaga kerja menimbulkan pertanyaan tentang efisiensi dan dampaknya pada organisasi kerja dan konten pekerjaan pada perusahaan.

Pertumbuhan Bank Syariah Indonesia harus seimbang dengan ketersediaan sumber daya manusia berkualitas tinggi (Bank Syariah Indonesia, 2014). Kualitas layanan pegawai Bank Syariah Indonesia tidak hanya mempengaruhi kepuasan pelanggan tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif dan berkelanjutan bagi perusahaan. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti iklim organisasi, interaksi psikososial, dan karakteristik individual. Iklim organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mengharuskan pegawai beradaptasi (Ratnasari et al., 2020), sementara interaksi psikososial antara pegawai dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kolaborasi dalam tim (Kambey et al., 2016). Karakteristik individu seperti keterampilan, motivasi, dan latar belakang juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai (Asih, 2021). Pentingnya memahami interaksi kompleks antara iklim organisasi, interaksi psikososial, dan karakteristik individu menjadi lebih menonjol dalam konteks perubahan yang signifikan. Transisi Bank Syariah Indonesia dari sistem perbankan konvensional ke bank Islam tidak hanya melibatkan prinsip-prinsip keuangan tetapi juga mempengaruhi budaya kerja, hubungan pegawai, dan penyesuaian tugas yang menganut prinsip akidah Islam (Asih, 2021).

Provinsi Aceh merupakan salah satu propinsi di Indonesia yang memiliki budaya Islam yang kuat, dimana prinsip dan hukum Islam diterapkan semua aspek kehidupan masyarakat (Pemerintahan Aceh,

2014). Iklim lingkungan kerja pada Bank Syariah Indonesia yang berlokasi di provinsi Aceh mengharuskan pegawai tidak hanya melakukan tugas operasional secara efektif sesuai prinsip-prinsip budaya kerja Syariah (Yusuf, 2015), namun juga beradaptasi dengan budaya daerah provinsi Aceh yang menerapkan hukum Islam dalam tatanan kehidupan bermasyarakat. Tuntutan kerja dalam lingkungan budaya kerja syariah yang mana berlokasi pada wilayah provinsi juga mengharuskan pegawai mampu kreatif secara kognitif maupun praktik dalam bekerja dan berinteraksi dengan nasabah yang mayoritas muslim. Karakteristik individu pegawai tentunya dituntut mampu sesuai dengan budaya kerja organisasi Bank Syariah dan lingkungan masyarakat di provinsi Aceh. Pada literatur studi sebelumnya belum ada kajian yang secara khusus menyelidiki pengaruh iklim organisasi, interaksi psikososial, dan karakteristik individu pada objek lingkungan kerja Bank Syariah di seluruh provinsi di Indonesia yang menerapkan hukum Islam dengan sangat disiplin seperti provinsi Aceh. Lebih lanjut, belum ada kajian studi yang menyelidiki pengaruh ketiga hal tersebut terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan pada Bank Syariah.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana iklim organisasi, interaksi psikososial, dan karakteristik individu mempengaruhi *work organization and job content* pada lingkungan kerja Bank Islam yang berlokasi pada wilayah yang mengaplikasikan hukum Islam dalam tatanan kehidupan masyarakat tentunya menarik untuk diselidiki. Secara khusus pengetahuan ini akan dapat menggambarkan pandangan pegawai terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan dari sisi penilaian mereka terhadap iklim organisasi, interaksi sosial dan karakteristik individu yang tumbuh pada lingkungan pekerjaan mereka. Lebih lanjut, pengetahuan yang diperoleh dari kajian terhadap isu ini dapat menggambarkan bagaimana prinsip-prinsip Islam yang tumbuh berkembang pada suatu organisasi perusahaan serta lingkungan kehidupan masyarakat mampu membentuk sinergi positif dalam menciptakan organisasi kerja dan konten pekerjaan yang sesuai bagi pegawai suatu perusahaan.

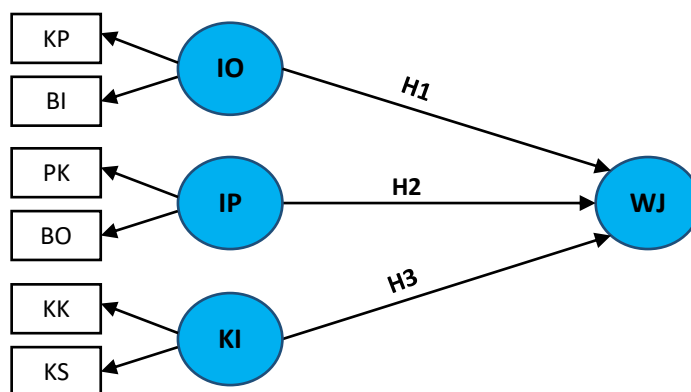
Berdasarkan potensi masalah yang disebutkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh iklim organisasi, interaksi psikososial, dan karakteristik individu terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan pada lingkungan kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di area Lhokseumawe provinsi Aceh. Luaran penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas dan mempertahankan stabilitas organisasi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan menjadi preferensi bagi studi-studi relevan yang mengkaji dan menyelidiki isu-isu sehubungan sumber daya manusia pada sektor perbankan Islam. Luaran penelitian ini berimplikasi pada lintas keilmuan, khususnya dalam kajian studi sehubungan sumber daya manusia dan praktik prinsip-prinsip Islam dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) diterapkan pada penelitian ini. Metode PLS-SEM terdiri dari 2 tahap analisis, yaitu analisis model pengukuran dan analisis model struktural. Pada tahapan analisis model pengukuran dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data penelitian secara berturut-turut dari tingkat ordo pertama (*first order*) dan ordo kedua (*second order*). Sementara pada model struktural dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian berikut nilai koefisien determinasi (R-square). Menurut Hair et al. (2011) jumlah sampel minimum yang disyaratkan untuk menerapkan PLS-SEM adalah sepuluh kali dari jumlah arah jalur atau sepuluh kali jumlah indikator formatif pada model struktural. Namun peneliti memilih untuk memperbesar jumlah sampel responden dengan pertimbangan agar memperoleh jumlah data yang sesuai atau setidaknya mendekati jumlah populasi pegawai pada pegawai Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara *online* melalui *google form* kepada pegawai Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe dan diperoleh data tanggapan sebanyak 172 orang responden. Data penelitian tersebut diolah dan dianalisis dengan bantuan instrumen perangkat lunak SmartPLS versi 3.

Kuesioner penelitian memuat seperangkat pertanyaan kualitatif yang kemudian dijawab dengan pendekatan kuantitatif oleh responden dengan opsi pilihan dalam bentuk skala *Likert* 5-point. Kuesioner terdiri dari 2 (dua) bagian utama dirancang dan disusun berdasarkan kajian studi-studi terdahulu yang relevan. Bagian pertama memuat pertanyaan sehubungan karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, dan status pekerja dari responden. Bagian kedua memuat 30 item pertanyaan yang terbagi dalam 7 dimensi, dimana dimensi iklim organisasi (IO) terdiri dari 6 item

pertanyaan kualitas kepemimpinan (KP) dan 3 item pertanyaan budaya organisasi (BI) yang bersumber dari Burr et al (2019), Halim (2019) serta Pratiwi dan Sulistiyani (2021); dimensi interaksi psikososial terdiri dari 4 item pertanyaan permintaan kognitif (PK) dan 3 pertanyaan beban kerja (BO) yang bersumber dari Pejtersen et al (2010); dimensi karakteristik individu (KI) terdiri dari 5 item pertanyaan kepuasan bekerja (KK) dan 3 item pertanyaan komunitas sosial (KS); sementara dimensi organisasi kerja dan konten pekerjaan (WJ) terdiri dari 3 item pertanyaan yang bersumber dari Pejtersen et.al (2010). Detail kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Selanjutnya, hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Iklim Organisasi (IO) berpengaruh terhadap Organisasi Kerja dan Konten Pekerjaan (WJ).
- H2: Interaksi Psikososial (IP) berpengaruh terhadap Organisasi Kerja dan Konten Pekerjaan (WJ).
- H3: Karakteristik Individu (KI) berpengaruh terhadap Organisasi Kerja dan Konten Pekerjaan (WJ).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menyajikan informasi demografi responden penelitian. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 31-40 tahun (40%) menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada dalam fase karir yang relatif matang. Selain itu, kehadiran kelompok usia <30 tahun dan 41-50 tahun, mengindikasikan adanya kolaborasi antar generasi yang berbeda, dimana kondisi ini menciptakan keragaman ide dan pendekatan dalam konteks kerja (Fatwadi, 2021). Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan yang signifikan dalam proporsi jenis kelamin responden menunjukkan keberagaman gender pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh. Potensi perbedaan pengalaman dan perspektif antara laki-laki dan perempuan dalam konteks industri perbankan dianggap dapat berpengaruh terhadap timbulnya ketidaksetaraan pada lingkungan kerja (Fatwadi, 2021). Oleh sebab itu penelitian ini juga menyoroti pemberdayaan gender pada lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia di area Lhokseumawe provinsi Aceh.

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden adalah pegawai dengan pengalaman kerja relatif pendek (0-5 tahun), dimana hal ini menggambarkan bahwa organisasi memanfaatkan keahlian pegawai baru, sambil mempertahankan dan mengembangkan pegawai yang telah memiliki pengalaman lebih lama (Kusumawardana, 2018). Pada kondisi ini organisasi juga memiliki pertimbangan strategis mengenai pengembangan karir dan retensi kepada pegawai. Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe mempertimbangkan keragaman keahlian dan kecerdasan akademis yang mana keberagaman pengetahuan dinilai memperkaya kerja tim. Sementara berdasarkan proporsi pegawai tetap dan tidak tetap, dapat dilihat bahwa lebih dari 80% dari total pegawai adalah pegawai tetap. Hasil ini menyoroti bagaimana perusahaan mengembangkan rencana strategis dalam mengelola karir pegawai dalam rangka menunjang kestabilan organisasi, manajemen kinerja, dan kesejahteraan pegawai (Triemiati et al., 2019).

Tabel 1. Jumlah dan Persentase responden penelitian

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Total	Persentase	Kumulatif
Usia (tahun)	< 30	51	172	29%	29%
	31 – 40	67		40%	69%
	41 - 50	37		21%	90%
	>50	17		10%	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	94	172	55%	55%
	Perempuan	78		45%	100%
Lama Bekerja (Tahun)	0 – 5	120	172	69%	69%
	6 – 15	38		22%	91%
	16 - 20	8		5%	96%
	> 20	6		4%	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	18	172	10%	10%
	D3	19		11%	21%
	S1	130		75%	96%
	S2	5		4%	100%
Status Pekerjaan	Pegawai Tetap	144	172	84%	84%
	Pegawai Tidak Tetap	28		16%	100%

Sumber: data diolah

Tabel 2. Luaran hasil analisis model pengukuran pada tingkat *first order* dan *second order*

NOTASI	Outer Loading		Cronbach's Alpha	CR	AVE		
	First Order	Second Order					
IO	KP	KP1	0,775	0,791	0,905	0,826	
		KP2	0,748				
		KP3	0,753				
	BI	KP4	0,714				0,922
		KP5	0,735				
		KP6	0,750				
IP	PK	BI1	0,866	0,841	0,926	0,863	
		BI2	0,845				0,896
		BI3	0,875				
	BO	PK1	0,811				
		PK2	0,815				0,930
		PK3	0,825				
KI	KK	PK4	0,795	0,797	0,908	0,831	
		BO1	0,888				
		BO2	0,871				0,928
	KS	BO3	0,861				
		KK1	0,733				
		KK2	0,765				0,911
WJ	WJ	KK3	0,713	0,817	0,892	0,733	
		KK4	0,754				
		KK5	0,749				
	WJ3	KS1	0,877				
		KS2	0,876				0,912
		KS3	0,894				
WJ3	WJ1	0,879	0,880				
	WJ2	0,817	0,814				
	WJ3	0,872	0,873				

Sumber: data diolah

Pada tahap pertama pendekatan indikator berulang, skor variabel laten diperoleh untuk konstruk ordo pertama yang pada tahap kedua berfungsi sebagai variabel manifes dalam konstruk orde kedua. Validitas konvergen dan validitas diskriminan digunakan untuk menguji model pengukuran. Hair et.al (2014) menyarankan nilai *outer loading*, varians rata-rata diekstrak (AVE) dan reliabilitas komposit (CR) harus dipertimbangkan dalam menentukan validitas konvergen. Luaran analisis ordo pertama

menunjukkan bahwa semua item memuat nilai *outerloading* lebih tinggi dari 0,7, dengan nilai AVE pada setiap dimensi lebih tinggi dari 0,5 serta nilai CR di atas 0,7 (Tabel 2). Berdasarkan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa seluruh data valid dan dapat diandalkan. Begitu juga untuk konstruk order kedua yang lulus tiga kriteria tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik ordo pertama dan ordo kedua menunjukkan bahwa data valid dan dapat diandalkan.

Tabel 3. Validitas Diskriminan (Fornell Larcker)

Dimensi	IO	IP	KI	WJ
IO	0,909			
IP	0,830	0,929		
KI	0,758	0,798	0,912	
WJ	0,812	0,840	0,813	0,856

Sumber: data diolah

Dalam menilai validitas diskriminan (yaitu sejauh mana item membedakan konstruk atau memeriksa konsep yang berbeda), kriteria Fornell dan Larcker (1981) telah digunakan dalam membandingkan korelasi antara konstruk dan akar kuadrat dari varians rata-rata yang diekstraksi untuk konstruk tersebut. Tabel 3 menunjukkan hasil validitas diskriminan dalam penelitian setelah dalam bentuk ordo kedua. Pada langkah-langkah tersebut ditemukan diskriminan mengingat bahwa semua nilai dalam diagonal lebih dari baris dan kolom yang sesuai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
IO → WJ	0,273	0,070	3,905	0,000
IP → WJ	0,356	0,082	4,361	0,000
KI → WJ	0,322	0,067	4,797	0,000

Sumber: Data diolah

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada model struktural. Dimensi iklim organisasi memiliki nilai koefisien positif (0,273) serta signifikan ($< 0,01$). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dan disimpulkan bahwa iklim organisasi yang direfleksikan oleh karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh. Lebih lanjut, temuan ini juga menggambarkan bahwa karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi yang menganut prinsip-prinsip hukum Islam sebagai refleksi iklim organisasi Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe mampu mendorong terbentuknya organisasi kerja dan konten pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai di lingkungan kerja. Salah satu asumsi dasar yang memungkinkan sebagai landasan justifikasi temuan ini adalah karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh secara tidak langsung selaras dengan tuntutan penerapan prinsip-prinsip hukum Islam yang diterapkan di provinsi Aceh. Dengan kata lain ada andil budaya daerah yang kental dengan hukum Islam dalam membentuk karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi pada lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh.

Budaya organisasi dalam konteks perbankan syariah sepatutnya merepresentasikan nilai-nilai akhlak serta etika Islam (Yusuf, 2015). Kejujuran, keterbukaan, serta keadilan wajib jadi tiang penting dari budaya organisasi. Dukungan serta apresiasi kepada pegawai yang melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan prinsip-prinsip syariah wajib dijunjung tinggi (Umihastanti & Frianto, 2022). Hal ini senada dengan Rahadian dan Suwanda (2017) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang senantiasa memberikan dukungan terhadap karyawan, bersikap toleransi terhadap risiko-risiko yang ada, serta bijak dalam membagi beban kerja terbukti mempengaruhi lingkungan kerja, khususnya terhadap pegawai. Temuan ini juga mengkonfirmasi bagaimana budaya organisasi yang menuntut kepatuhan dalam penerapan prinsip-prinsip syariah dan perilaku yang sesuai hukum Islam mampu memberikan dampak positif terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan pada lingkungan pegawai Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe. Dengan begitu dapat digambarkan budaya organisasi berperan positif terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan dengan menghasilkan lingkungan kerja

yang tertata, berdaya guna, serta sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Budaya organisasi menciptakan adanya kolaborasi dan saling mendukung antara rekan kerja, menerapkan kompetensi dan pengetahuan sehubungan dengan keuangan syariah, dan menerapkan etika kerja yang sesuai nilai-nilai Islam dalam setiap aktivitas perusahaan. Sebagaimana Vizano et al (2020), Brahmasari dan Suprayento (2009), dan Ritawati (2013) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan dampak terhadap lingkungan kerja maupun kualitas pekerjaan pekerja. Budaya yang mendukung koordinasi dan kolaborasi dapat membentuk struktur pekerjaan yang lebih terorganisir dan terkoordinasi (Nugraha & Iqbal, 2023). Hal ini dapat menciptakan organisasi kerja yang lebih efisien dan efektif, dengan tugas-tugas yang terintegrasi secara baik. Budaya yang menghargai dan memberikan penghargaan terhadap pegawai dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh budaya daerah yang menerapkan hukum Islam serta prinsip syariah yang menjadi akar perbankan syariah dinilai mampu membentuk organisasi kerja dan konten pekerjaan yang harmonis, kondusif, serta profesional pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe propinsi Aceh.

Nilai koefisien dimensi interaksi psikososial positif (0,356) dan signifikan ($< 0,01$) yang menunjukkan bahwa ada peran permintaan kognitif dan beban kerja sebagai representasi interaksi sosial dalam mempengaruhi organisasi kerja dan konten pekerjaan pada lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe propinsi Aceh. Berdasarkan temuan ini maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima dan terbukti interaksi psikososial berpengaruh dalam terbentuknya organisasi kerja dan konten pekerjaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Permintaan Kognitif (PK) tidak secara langsung mendorong pegawai untuk mempertimbangkan banyak hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengharuskan pegawai untuk mengembangkan ide baru dan bijak dalam membuat keputusan cepat. Menurut Yusuf (2015), lingkungan kerja di perbankan syariah seringkali mengharuskan pegawai menangani transaksi keuangan yang kompleks, yang mencakup penerapan prinsip syariah dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Sehubungan dengan beban kerja, tingkat permintaan kognitif yang tinggi dapat berdampak pada kesehatan pegawai sehingga tata kelola lingkungan internal sangat perlu diperhatikan dalam suatu organisasi (Nugraha et al., 2022). Dukungan organisasi diperlukan dalam rangka mendorong kinerja dan memotivasi pegawai agar lebih produktif dan profesional dalam bekerja (Nugraha & Iqbal, 2023).

Pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe, prinsip etika Islam memainkan peran penting dalam operasi perbankan syariah, tingkat permintaan kognitif yang tinggi mungkin menuntut pegawai untuk melakukan pekerjaan mental yang sangat berat. Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah tempat kerja harus diperhatikan, meskipun mungkin tidak signifikan secara statistik. Pegawai mungkin tidak puas dengan pekerjaan mereka jika mereka tidak memiliki ketahanan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang memiliki banyak permintaan kognitif (Brahmasari & Suprayento, 2009). Pegawai mungkin merasa tertantang dan termotivasi oleh tingkat permintaan kognitif yang tinggi dalam beberapa situasi seperti dalam penelitian Brahmasari & Suprayento (2009), namun mungkin juga mengalami kelelahan secara mental. Dalam Islam, pekerjaan yang dianggap sebagai wujud ibadah jikalau dilakukan dengan hasrat yang ikhlas untuk mencari ridha Allah SWT (Bank Syariah Indonesia, 2022). Oleh sebab itu, penting untuk menetapkan tugas-tugas kognitif yang besar pada pegawai yang selaras dengan nilai-nilai etika Islam. Keberhasilan dalam pekerjaan sepatutnya tidak hanya diukur dari perspektif materi, namun juga dari sejauh mana pekerjaan itu memberikan faedah positif untuk publik serta merefleksikan nilai-nilai Islam.

Dimensi karakteristik individu memiliki nilai koefisien positif (0,322) dan signifikan ($< 0,01$) yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini mengindikasikan kepuasan bekerja dan komunitas sosial sebagai refleksi dari dimensi karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap organisasi kerja dan konten pekerjaan pada lingkungan Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nugraha et al., 2022). Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sementara seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2008). Pegawai yang merasa dihargai dan terlibat dalam tugas-tugas yang bermakna cenderung lebih setia terhadap organisasi (Nugraha et al., 2022). Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penting dalam mengurangi tingkat stres pegawai (Riani & Putra, 2017). Dalam Islam, menjaga keseimbangan antara bekerja, beristirahat, dan beribadah dianggap sebagai bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika keseimbangan ketiga aktivitas ini terus terjaga. Lingkungan kerja yang terorganisir dan

memotivasi, nilai-nilai Islam yang teraplikasi, serta pemberian penghargaan dan motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Komunitas sosial berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam berinteraksi pada lingkungan kerja maupun masyarakat (Mahawati et al., 2016). Lingkungan komunitas sosial dapat membentuk kepribadian seseorang apabila orang tersebut bersikap adaptif dan mampu mengintegrasikan diri dengan lingkungan tinggalnya (Putri, 2019). Syariat Islam yang mengakar pada budaya daerah Aceh dan kuat diterapkan pada lingkungan masyarakat secara tidak langsung membentuk kepribadian pegawai Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh. Hal ini memungkinkan adaptasi pegawai dengan organisasi kerja dan konten pekerjaan dapat lebih dinamis, dimana perubahan apapun pada organisasi kerja maupun konten pekerjaan tentunya masih berlandaskan prinsip-prinsip hukum Islam. Oleh sebab itu tidak bisa dipungkiri bahwa pengaruh komunitas sosial dapat mampu bersinergi dengan lingkungan kerja pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh. Kondisi ini menggambarkan bagaimana budaya daerah suatu wilayah mampu beriringan dengan budaya lingkungan kerja apabila memiliki landasan aturan dan pedoman yang sama yaitu prinsip dan nilai Islam.

Tabel 5. Nilai R-square dan Adjusted R-Square

Dependent Variable	R Square	Adj. R Square
WJ	0,783	0,779

Sumber: data diolah

Tabel 5 menyajikan nilai R-square and *Adjustment R-Square* dari luaran analisis data penelitian. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi, Interaksi Psikososial, dan Karakteristik Individu mampu menjelaskan organisasi kerja dan konten pekerjaan hanya sekitar 78 persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Nilai R-square ini digolongkan pengaruh yang kuat (Hair, 2021) dan oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa ketiga dimensi yang menjadi variabel bebas memiliki pengaruh kuat terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh, dapat disimpulkan beberapa temuan. Pertama, Iklim Organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan pekerjaan organisasi dan konten pekerjaan. Landasan justifikasi temuan ini adalah karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh secara tidak langsung selaras dengan tuntutan penerapan prinsip-prinsip hukum Islam yang diterapkan di provinsi Aceh. Dengan kata lain ada andil budaya daerah yang kental dengan hukum Islam dalam membentuk karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi pada lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh. Kedua, Intertaksi Psikososial memiliki hubungan yang signifikan dengan pekerjaan organisasi dan konten pekerjaan. Permintaan Kognitif dan beban kerja yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh secara langsung mendorong pegawai untuk mempertimbangkan banyak hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengharuskan pegawai untuk mengembangkan ide baru dan bijak dalam membuat keputusan cepat. Ketiga, Karakteristik Individu memiliki hubungan yang signifikan dengan pekerjaan organisasi dan konten pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan bahwa adaptasi pegawai dengan organisasi kerja dan konten pekerjaan dapat lebih dinamis, dimana perubahan apapun pada organisasi kerja maupun konten pekerjaan tentunya masih berlandaskan prinsip-prinsip hukum Islam. Oleh sebab itu tidak bisa dipungkiri bahwa pengaruh komunitas sosial dapat mampu bersinergi dengan lingkungan kerja pada Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe provinsi Aceh.

Adapun rekomendasi yang diberikan untuk memperbaiki kondisi *Work Organization and Job Content* (WJ), disarankan untuk upaya meningkatkan pengembangan karir dan kesejahteraan pegawai, rekomendasi melibatkan implementasi program-program terstruktur seperti *coaching*, *counseling*, dan *mentoring*. Program-program ini perlu diintegrasikan dengan baik dan disertai dengan pelatihan bagi pelaku program agar dapat memberikan dampak yang maksimal. Penting juga untuk melakukan evaluasi berkelanjutan menggunakan metode Kirkpatrick untuk memastikan efektivitas program-program tersebut. Kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan eksternal juga dapat ditingkatkan untuk

memenuhi kebutuhan pengembangan keterampilan spesifik yang sesuai dengan tuntutan industri. Dengan demikian, keseluruhan rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karir, kepuasan kerja, dan stabilitas organisasional di Bank Syariah Indonesia area Lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Bank Syariah Indonesia. (2014). *Job Description: Training Insight Sales Executive* (pp. 1–5). Bank Syariah Indonesia.
- Bank Syariah Indonesia. (2021). *Sejarah Perseroan*. Bank Syariah Indonesia. https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html
- Bank Syariah Indonesia. (2022). *Edukasi*. Bank Syariah Indonesia.
- Brahmasari, I. A., & Suprayento, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Claessens, S. (2009). Competition in the Financial Sector: Overview of Competition Policies. *The World Bank Research Observer*, 24(1), 83–118. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkp004>
- Fatwadi, M. (2021). *Mengelola Hubungan Kerja Produktif Antar Generasi* (M. R. A. Ardiyan (ed.)). Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Halim, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*. Program Studi Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Kambey, F., Adolfini, & Trang, I. (2016). Organizational commitment, compensation, organizational climate and their influence to the employee job satisfaction study on PT . Telkom Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 467–477.
- Kusumawardana, L. (2018). *Pentingnya Pengembangan Pegawai Di Perusahaan*. Program Studi Sekretaris Diploma III, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2016). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis. kitamenulis.id
- Nugraha, A. T., & Iqbal, M. (2023). How Perceived Organizational Support for Environment Serves a Mechanism to Enhance Environmental Performance From Employee Perspective in Health Sector of Indonesia. *KINERJA*, 27(1), 58–74. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v27i1.6341>
- Nugraha, A. T., Wahyudi, R., Fawzi, A. M., & Sunarti, S. (2022). Eco Design, Internal Environment Management, Just in Time and Organizational Performance: Examining Moderating Role of Trust. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 396. <https://doi.org/10.25124/jmi.v22i3.3673>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Statistik Perbankan Syariah* (Mei 2023).

- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Pemerintahan Aceh. (2014). Qanun Aceh No 6 Tahun 2014 tentang Hukum Jinayat. In *Pemerintah Propinsi Aceh*. Pemerintah Propinsi Aceh, Republik Indonesia.
- Pratiwi, H. R., & Sulistiyani, E. (2021). The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 22(1), 1–12. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Putri, T. A. (2019). *Gambaran Psikososial di Tempat Kerja pada Karyawan Hotel Aston Makassar* [Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/16544>
- Rahadian, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 2904–2932.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 2302–8912.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.206>
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour* (B. Molan (ed.); 10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Triemiaty, Maarif, M. S., Affandi, M. J., & Pawenary. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 4(1), 54–68.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johaness, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., Widayati, C. C., & Elmi, F. (2020). Effect of career, organizational commitment on turnover intention through mediation of organizational culture: Evidence from Indonesian companies. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 931–937. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.136>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (M. N. Rianto (ed.); 1st ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.