

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA**

(Studi kasus : SMA Muhammadiyah 3 Jember)



Oleh:

**Bagus Dzulhi Yudatama
NIM. 13.1041.1004**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember. Penelitian ini dilakukan pada SMA Muhammadiyah 3 Jember). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 3 Jember yang berjumlah 60 orang guru. Pengujian instrumen data menggunakan pendekatan uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, dan hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Data diolah menggunakan IBM SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMA muhammadiyah 3 Jember.

Kata Kunci : Iklim organisasi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja guru.

ABSTRACT

The aim of this research is to know about the effect of the organizational climate, organizational culture and a job environment to the teachers' work enthusiasm. The writer was doing this research at SMA Muhammadiyah 3 Jember. The method of this research is using a survey method with the primary data that obtained from the questionnaire. The sample is all of the teachers of SMA Muhammadiyah 3 Jember with the total of 60 teachers. By using validity and reliability testing approach, multiple linear regreson analysis, classic assumption test (a test for multicollinearity, heterosdastisitasion test, normality test and hypothesis (t-test, F-test and the coefficient of determination)), the writer doing an instrument data test. The data was processed by using IBM SPSS 20. In conclusion, the results shows that the organization climate is not effect significantly positive to the techers work enthusiasm, but organizational culture and the job environment are effect significantly positive to the teachers' work enthusiasm at SMA Muhammadiyah 3 Jember.

Keywords: Organization climate, Organization culture and The job environment to the teachers' work enthusiasm.

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Kemajuan jaman saat ini, memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologipun juga semakin berkembang agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi. Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2001)

Sumber daya manusia ini merupakan kunci pokok dalam sebuah organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan peranan yang dor minan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi

seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila suatu organisasi memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Organisasi membutuhkan tenaga pengajar yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011).

Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai dalam organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja merupakan sikap individu sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan lebih baik, dan kemampuan secara menyeluruh. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja (Asas-asas manajemen, D. Hasley 1988:67). Dan semangat kerja sangatlah di butuhkan bagi setiap anggota perseorangan organisasi guna kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dan semangat kerja ini lah yang sangat mempengaruhi hasil produktivitas suatu organisasi maupun perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis dan pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan secara baik, tertata dan sistimatis hingga proses yang terjadi didalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan sosial masyarakat. Dalam hal ini sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan semangat kerja guru/pegawai diantaranya adalah memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi sangatlah di perlukan dalam sebuah organisasi , dan dapat diartikan sebagai deskripsi dari setiap karakteristik organisasi itu yang menimbulkan nampaknya perbedaan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Seperti yang telah di paparkan David dan Newstrom pada bukunya (2001:25), dimana iklim organisasi merupakan sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing – masing anggota dalam memandang organisasi. Sastrohadiwiryo (2003) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kurang baik berpengaruh negatif bagi pegawai dan sebaliknya iklim kerja yang positif akan memberikan pengaruh yang baik pula sehingga dapat melancarkan pelaksanaan seluruh program di lembaga tersebut.

Selain itu, iklim organisasi adalah suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi oleh anggota organisasi dengan jalan hubungan antar sesama anggota dengan rasa saling menghargai, mempercayai, dan menghormati untuk menambah semangat dan kreativitas kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Wahjosumijo (1999), mengatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan suasana kebersamaan, saling kerjasama dan sikap gotong royong antar anggota organisasi, sehingga organisasi terbebas dari suasana saling mencurigai dan saling memusuhi. Iklim kerja suatu organisasi berbeda

dengan organisasi lainnya karena setiap organisasi mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya

Disamping itu budaya organisasi juga memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi baik dengan lingkungan organisasi maupun di luar organisasi. Dalam garis besar budaya organisasi ini merupakan sebuah persepsi umum yang di pegang teguh oleh para setiap anggota organisasi yang menjadi sebuah system yang memiliki kebersamaan, Robbins menjelaskan pada bukunya (2002:279), bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukai atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. dan budaya organisasi ini sangatlah Nampak dan dapat kita kenali dalam setiap instansi-instandi yang berciri seperti halnya pada sekolah-sekolah swasta, yang cenderung memiliki perbedaan dalam konteks religious atau tradisi dalam beribadah. Menurut Lathans (1995) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah perilaku anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Oleh karena itu budaya organisasi yang baik akan menambah semangat dalam bekerja. System nilai kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi, Sarpin (1995).

Selain iklim organisasi dan budaya organisasi yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh besar pada semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang harmonis para tenaga pengajar akan merasa aman, tenang dan dalam hal kerja tidak mengenal lelah. Menurut Sedamaryanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan

adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka peningkatan semangat kerja akan lebih mudah dicapai. Oleh karena itu lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Alex S.Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi namun sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap semangat kerja, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh tenaga pengajar harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian semangat kerja akan lebih mudah.

SMA Muhammadiyah 3 Jember yang berlokasi Jl. Mastrip No.03 Tegalgede, Kec. Sumpersari Kabupaten Jember. Sekolah ini berstatus swasta dibawah pengawasan majelis dikedasmen yayasan Muhammadiyah yang bergerak dibidang pendidikan. SMA Muhammadiyah 3 Jember melakukan proses belajar mengajar terhadap anak didik. Agar proses belajar mengajar berjalan sesuai harapan dan mencetak siswa-siswi yang unggul SMA Muhammadiyah 3 Jember membutuhkan tenaga pengajar selain berkualitas juga tenaga kerja yang dapat bekerjasama dengan baik juga lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis agar visi misi SMA Muhammadiyah 3 Jember dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah presensi guru yang berhasil diperoleh dari SMA Muhammadiyah 3 Jember:

Tabel 1.1: Data presensi guru tetap SMA Muhammadiyah 3 bulan Juli - Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Guru	Keterangan					Jumlah Tidak Masuk	Prosentase (%)
			S	I	C	A	DL		
1.	Juli	60	-	-	-	8	-	8	0,67%
2.	Agustus	60	-	-	-	4	-	4	0,34%
3.	September	60	-	-	-	6	-	6	0,5%

4.	Oktober	60	-	-	-	4	-	4	0,34%
5.	November	60	3	-	-	6	-	9	0,75%
6.	Desember	60	-	-	-	4	-	4	0,34%
Jumlah			3			32		35	2,94%

Sumber: SMA Muhammadiyah 3 Jember 2017

Dari tabel 1.1 presensi guru SMA Muhammadiyah 3 Jember pada tahun 2016 mengalami peningkatan dan penurunan dalam keaktifan mengajar, Tingkat presensi ketidak hadiran yang paling tinggi terjadi pada bulan November sebesar 0,75% dengan tenaga pengajar sebanyak 60 orang.

Berdasarkan uraian permasalahan , mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember”.

Rumusan Masalah:

Dari latar belakang diatas, dan untuk lebih menunjang dalam penelitian kali ini, maka peneliti mencoba membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember ?
- b. Apakah Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

1. Tinjauan pustaka

Semangat kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang, maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (1980) menyatakan bahwa, semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Lalu Menurut Nitisemito (2006) menyatakan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan. Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan bahwa, semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis (Westra, 1980).

Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa faktor, Indikator semangat kerja (Mangkunegara, 2007) sebagai berikut:

- a. Sikap/sisi pandang terhadap pekerjaan
- b. Kerajinan bekerja
- c. Persiapan bertugas
- d. Orientasi kerja
- e. Tuntutan keberhasilan
- f. Keseriusan dalam bekerja

Iklm organisasi

Dalam sebuah organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila orang-orang yang berkumpul dalam sebuah wadah tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing dengan baik, agar tugas dan fungsinya tersebut dapat berjalan dengan baik tentunya tidak dapat dilepaskan dari situasi dan kondisi yang ada dan terjadi didalam organisasi tersebut. Iklm organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455).

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968) ada 6 (enam) dimensi yang diperlukan yakni;

- a. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- b. Standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
- c. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

- d. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
- e. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

Komitmen. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Budaya organisasi

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi meliputi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi baik dalam lingkup sekitarmaupun di luar lingkup instansi organisasi tersebut. Robbins (2002:279) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

menurut Robbins, yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi tersebut, yaitu: (dalam Pabundu Tika 2006:10)

- a. Inisiatif Individual
- b. Pengarahan
- c. Identitas
- d. Sistem Imbalan

e. Pola Komunikasi

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai..

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi mejadi dua kategori yaitu (Sedarmayanti, 2001:21) :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda

b) Suhu udara

Adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting

bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

c) Suara bising

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan menunggu konsentrasi pegawai.

d) Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak bisa dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Padatnya ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu perusahaan d harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

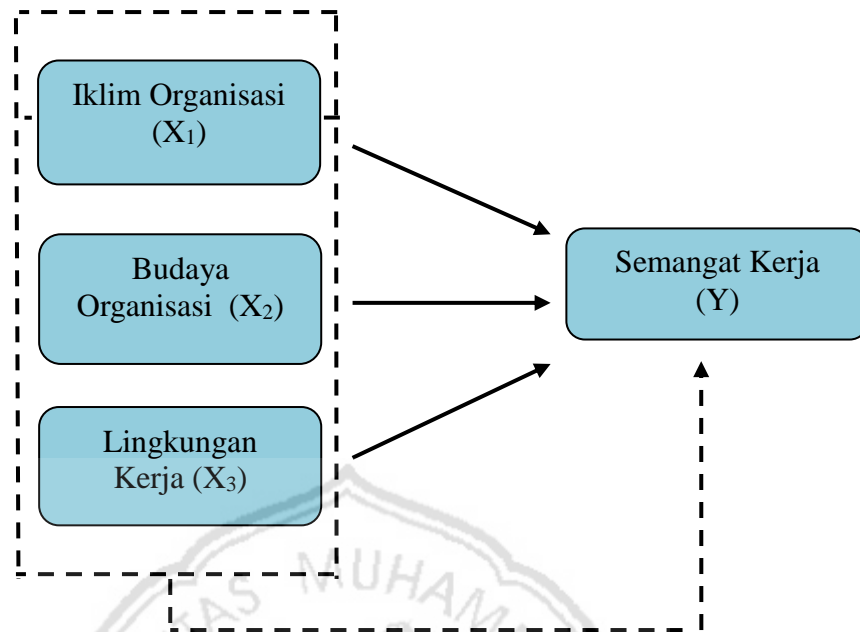
f) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM)

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Khotimah (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap	Variabel bebas: Iklim Organisasi Variabel terikat: Semangat Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dari Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja	Ejournal.unigal.ac.id, Jurnal Ilmiah Mahasiswa S-1 (Administrasi Negara) Vol.1, No 1 (2013)
2	Azizah (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smp Negeri 1 Tapen Bondowoso	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: Semangat Kerja	Hasil membuktikan secara parsial dan simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja	Digilib.unmuhjember.ac.id
3	Putri (2016)	Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) area Medan	Variabel bebas: budaya organisasi variabel terikat: semangat kerja	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja	Admnegara.usu.ac.id
4	Dharmawan (2011)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. LEO Silver Batuyang Gianyar	Variabel bebas : Pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik Variabel terikat : semangat kerja		<i>ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/articl</i>

Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:



Hipotesis

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

H4: Iklim organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

2. Metode penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999). Populasi penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pengajar SMA Muhammadiyah 3 Jember yang berjumlah 60 Orang guru.

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah :

1. Analisis regresi linear berganda : Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Nugroho, 2005)
2. Uji F (F_{test}) : metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95% dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k). Dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor.
3. Uji t : Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_1 alternatif diterima dan H_0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel.

4. Hasil dan pembahasan

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghazali (2009).

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	t hitung	Sig.	A	Keterangan
(Constant)	7,845	2,179	0,034	-	-
Iklim Organisasi (X1)	-0,172	-1,406	0,165	> 0,05	Tidak signifikan

Budaya Organisasi (X2)	0,468	3,318	0,002	< 0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,284	2,051	0,045	< 0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.11 yaitu hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 7,845 - 0,172X_1 + 0,468X_2 + 0,284X_3$$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

X₁ : Iklim Organisasi

X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta 7,845 menunjukkan bahwa semangat kerja pada saat iklim organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan nol atau tidak berpengaruh sebesar 7,845.
2. $\beta_1 = -0,172$ artinya jika iklim organisasi ditingkatkan per satu satuan maka semangat kerja akan turun 0,172 satuan dengan asumsi iklim organisasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru yang berarti semakin meningkat iklim organisasi akan berdampak pada semakin melemahnya semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya.
3. $\beta_2 = 0,468$ artinya jika budaya organisasi naik per satu satuan maka semangat kerja akan naik 0,468 satuan dengan asumsi budaya organisasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru yang berarti semakin baik dan kondusif budaya organisasi akan berdampak pada semakin meningkatnya semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya.
4. $\beta_3 = 0,284$ artinya jika lingkungan kerja naik per satu satuan maka semangat kerja akan naik 0,284 satuan dengan asumsi lingkungan kerja

sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru yang berarti semakin baik dan kondusif lingkungan kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Uji t

Tabel 4.14. Uji t

Variabel	Koefisien regresi	Signifikansi	Keterangan
Iklm Organisasi	-0,172	0,165	Tidak Berpengaruh Signifikan
Budaya Organisasi	0,468	0,002	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	0,284	0,045	Berpengaruh Signifikan

Dari tabel 4.14 yaitu hasil uji t, uji F, koefisien determinan (R^2), perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi hitung adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,165 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa hipotesis iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Hal ini mengindikasikan iklim organisasi tidak terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru.
2. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Hal ini juga mengindikasikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru yang berarti semakin baik dan kondusif budaya organisasi akan berdampak pada semakin meningkatnya semangat kerja guru.

Hasil uji lingkungan kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,045 dan lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi 2,051 yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Hal ini juga mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru yang berarti semakin baik dan kondusif lingkungan kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya semangat kerja guru.

Uji F

Tabel 4.15 Uji F

F hitung	Signifikan
5,980	0,001

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan Uji F. Hasil perhitungan statistic pada tabel 4.15 yaitu hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi hitung =0,001. Dengan menggunakan α 0,05, signifikansi hitung lebih kecil dari α , maka variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan analisis yang dilakukan dalam penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember dan hal ini semakin baik iklim organisasi, maka semakin lemah semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember. Hasil ini bertolak belakang dengan hipotesis yang diajukan. Disebabkan karena tindakan yang diambil oleh pemimpin, dan tingkah laku kepribadian masing-masing guru sangatlah memengaruhi iklim organisasi berjalan dengan tidak baik.
2. Hasil pengujian membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan

terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin meningkat semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

3. Hasil pengujian telah membuktikan lingkungan kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember. Hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.
4. Hasil pengujian membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru, sementara budaya organisasi dan lingkungan organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah semangat kerja, sementara semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja semakin meningkat semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “tidak ada pengaruh iklim organisasi, ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika iklim organisasi memiliki nilai negatif, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam semangat kerja guru pada SMA Muhammadiyah 3 Jember.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi sekolah
 - a. Pihak kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Jember diharapkan dapat lebih memperhatikan iklim organisasi secara intensif agar semangat kerja guru meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan semangat kerja guru. Contoh : Lebih meningkatkan sistem peningkatan layanan dan motivasi ketika guru bekerja dengan benar, merangkul semua

bawahannya, dan menunjukkan sikap saling terbuka kepada kepada bawahannya agar guru semangat dalam mengajar atau bekerja. Sehingga SMA Muhammadiyah 3 Jember perlu mengevaluasi kembali dan meningkatkan agar terciptan ya semangat kerja guru tercapai secara maksimal.

- b. Pihak sekolah diharapkan berusaha mempertahankan,atau meningkatkan budaya organisasi agar para guru lebih bersemangat dalam berproses belajar mengajar, mengingat hasil dari penelitian lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja guru. Contoh :dengan lebih mengarahkan implementasi tentang kegiatan yang menggambarkan identitas dari sekolah SMA Muhammadiyah 3 Jember.
- c. Pihak sekolah diharapkan mempertahankan serta berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar para guru tidak merasabosan atau jenuh, mengingat hasil dari penelitian lingkungan kerja memberikan pengaruh positif paling rendah terhadap peningkatan semangat kerja guru. Contoh : Pimpinan sekolah selalu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru dan memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
- d. Dan jika iklim organisasi,budaya organisasi dan lingkungan kerja selalu diperbaiki dan ditingkatkan maka para guru akan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya, selalu bertanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukannya, selalu semangat dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan sekolah. Dan para guru akan bisa selalu beadaptasi dalam lingkungan dan otomatis semangat kerja guru akan meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variable - variabel lainnya yang mungkin akan lebih spesifikasi dan berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja guru dalam berproses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- A.A Gede Kresnayana Pramana. 2008. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplinkerjaterhadap kinerja karyawan*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Ahmad, Tohari. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Algifari. 2003. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. AM YKPN. Yogyakarta.
- Anwar, M. Naely Azhad dan Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Cahaya Ilmu. Jember
- Arikunto. S. 2005. *Manajemen Penelitian Jakarta*. Bineka Cipta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. DR. 2002. diakses 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Benardin, H. John, dan Joyce EA Russel. (2003). *Human Resource Manajemen. (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Dharmawan, I Gede Arya Putra. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. LEO Silver Batuyang Gianyar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana Bali.
- Effendy, Onong Uchjana. 2012. *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Fifin, Azizah 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Gibson Ivancevich dan Donnelly. 1987. *Organisasi: Struktur, Perilaku dan Proses* Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Test dan Skala Rating*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Operasional*. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Handoko, T, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFU.
- Hariadja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara..
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, Jusuf. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Agung Media
- Leteiner. A.R. dan Levina. (sodjono. 1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Terjemahan Imam Sudjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. . Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Margono. 2010. *Penelitian Explanatory*. Jurnal Economic Resource.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFU Yogyakarta.
- Newstro m dan Davis. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia: Sumber Daya Manusia* . Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, M.S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Poerwono. 1982. *Tata Personalia*. Cetakan Kelima, Djambatan, Jakarta.
- Riduwan, Kuncoro. Engkos Achmad. 2006. *Cara Menggunakan Rumus Uji Liniearitas*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV, Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Penertbit Bandar Maju, Bandung.

- Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

