

PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA MTs AL-HUDA PEKANBARU

Oleh

Eka Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : ekaputra@yahoo.com

Abstract: *Every good institution engaged in education or other fields, certainly has a vision and mission. In fact, there are some things that still not optimally performed by teacher educators who are at MTs Al-Huda Pekanbaru, of which there are many teachers who have not completed their teaching device that should be the beginning of the semester learning devices These must already exist. And also still often found empty classes because teachers have still not even come that late hour lesson when effective progress. Population and sample in this research are as many as 47 teachers at MTs Al-Huda Pekanbaru, this study was conducted in December 2016, which is located at Jalan HR Soebrantas Pekanbaru. To answer the formulation, objectives and hypotheses of the study then used the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of the study that in partial Influence of working facilities to teachers working seangat ($sig < 0,05$), meaning that partially positive and significant impact includes work on morale of teachers, thus H_0 is rejected and H_a accepted. Working environmental influences on morale of teachers ($sig < 0,05$), meaning that partially there is a positive influence and significant correlation between the work environment to the morale of teachers, thus H_0 is rejected and H_a accepted. That is, the better the work environment, the higher the morale of teachers, conversely the lower the quality of the work environment, the lower the morale of teachers. The influence of organizational culture on teachers 'morale ($sig < 0,05$), meaning that partially positive and significant effect between organizational culture on teachers' morale, thus H_0 is rejected and H_a accepted".*

Keywords: *facilities, environment, organizational culture morale*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu, dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju. Dalam menghadapi beratnya tekanan persaingan seharusnya Indonesia telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sejak tiga tahun atau dua puluh tahun yang lalu karena hanya sumber daya manusia yang handal yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi Negara

berkembang untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi.

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. 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.

Madrasah Tsanamiyah Al-Huda Pekanbaru salah satu lembaga pendidikan

yang setingkat dengan sekolah lanjutan tingkat pertama, yang berlokasi di kecamatan Tampan kelurahan Tuah Karya yang berdiri pada tahun 1990 atas kepedulian dan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan. Madrasah ini berada dibawah Yayasan Pendidikan Al- Huda Pekanbaru yang mana ketua dari yayasan itu sendiri adalah DR. Fachri Bais Salam Lc. MM dan saat ini Tahun Ajaran 2015/ 2016 Drs. Erdison, M. Sy sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah Al- Huda Pekanbaru dengan memiliki izin operasional madrasah yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dengan Nomor A/III/PP.03.2/05/1990 tanggal 18 Januari 1990. Madrasah ini berada dibawah binaan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan Departemen Kementerian Agama.

Setiap lembaga baik yang bergerak di bidang pendidikan ataupun bidang lainnya, tentu memiliki visi dan misi. Berikut visi dan misi dari MTs Al- Huda Pekanbaru.

Adapun jumlah tingkat kehadiran guru di MTs Al-Huda Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah dan Tingkat Kehadiran Guru MTs Al-Huda Pekanbaru

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Jumlah Hari Efektif (hari)	Alpha (hari)	Izin (hari)	Sakit (hari)	Jumlah (hari)	Persentase
2011/2012	24	288	20	51	105	176	61,11%
2012/2013	26	290	25	58	105	188	64,83%
2013/2014	26	286	30	64	91	185	64,69%
2014/2015	38	295	38	70	91	199	67,46%
2015/2016	47	292	43	85	99	227	77,74%

Sumber: MTs Al-Huda Pekanbaru 2017

Dari tabel diatas bahwa total jumlah ketidakhadiran guru MTs Al-Huda Pekanbaru mengalami peningkatan tahun ketahun dimana pada tahun ajaran 2011/2012 jumlah guru yang tidak hadir sebanyak 61,11% atau 176 hari/ tahun. Tahun 2012/2013 jumlah guru yang tidak hadir mengalami peningkatan menjadi 188 hari/ tahun atau meningkat menjadi 64,83% / tahun, pada tahun 2013/ 2014 menurun menjadi 185 hari pertahun selanjutnya pada tahun 2014/ 2015 meningkat menjadi 67,46% atau 199 hari/ tahun dan pada tahun 2015/2016 menjadi 227 hari/ tahun.

Guna menunjang proses belajar mengajar di sekolah MTs Al- Huda Pekanbaru mempunyai ruang belajar, perpustakaan, Lab computer, Lab IPA, Wc, ruang TU, ruang majelis guru, ruang konseling, ruang makan besar dan ruang kesenian. Lingkungan MTs Al- Huda Pekanbaru berada di jalan HR Sorbrantas Panam dan di depannya ada Helder tempat pemberhentian Bus Metro Pkanbaru.

Tabel 2. Sarana dan Prasarana di MTs Al- Huda Pekanbaru Tahun 2016

No	Sarana	Kegunaan	Jumlah
1	Masjid Nurul Huda	Tempat sholat berjemaah	1
2	Lab Komputer	Praktek Computer	1
3	Lab IPA	Praktek biologi, fisika dan kimia	1
4	Lab Bahasa dan Kesenian	Praktek music dan menari, teater dan lain-lain	1
5	Ruang Pustaka	Penyimpanan buku	1
6	Ruang UKS	Tempat Istirahat	1
7	Ruang makan besar	Tempat makan	1
8	Ruang Kelas	Tempat belajar siswa/i	30
9	Tempat wudu'	Tempat wudu' siswa dan guru	1

Sumber: MTs Al-Huda Pekanbaru 2017

Dari data di atas dapat dilihat bahwa fasilitas yang ada di MTs Al- Huda Pekanbaru sudah dapat membantu para guru untuk dapat meningkatkan semangat kerja guru yang nantinya akan berdampak pada kinerja guru.

Adapun jumlah guru yang mampu mengumpulkan perangkat pembelajarannya sampai dengan tahun ajaran 2012/ 2013 adalah:

Tabel 3. Data Penyerahan Perangkat Pembelajaran

No	Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Jumlah guru yang mengumpulkan RPP	Jumlah guru yang tidak mengumpulkan RPP
1	2011/2012	24	8	16
2	2012/2013	26	8	18
3	2013/2014	26	10	16
4	2014/2015	38	24	14
5	2015/2016	47	24	23

Sumber: MTs Al-Huda Pekanbaru 2017

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa masih banyaknya guru yang tidak mengumpulkan RPP nya, artinya disini salah satu kewajiban sebagai guru belum tercapai secara maksimal jika dilihat dari jumlah guru yang menyerahkan RPP dari tiap tahunnya

Pengertian Semangat Kerja

Morale (moril kerja atau semangat kerja) adalah suatu istilah yang

dipergunakan secara luas, tetapi tidak mempunyai perumusan yang jelas. Beberapa orang ragu-ragu mempergunakan istilah ini, tetapi kebanyakan dari mereka berpendapat, bahwa sukar menggambarkan apa arti semangat kerja itu apabila dihubungkan dengan perangai.

Pada umumnya semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai mengandung semangat yang rendah. Dengan demikian semangat kerja dapat dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan. Modal yang tinggi kadang-kadang dihubungkan dengan motif-motif dan hasil-hasil yang baik dan moril yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, ketidakberanian, kekurangan akan dorongan dan hasil yang kurang baik.

Jika membahas semangat kerja, maka tidak dapat terlepas dari usaha-usaha untuk mendapatkan jawaban-jawaban terhadap persoalan yang kompleks mengenai perilaku manusia. Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber daya manusia didalam perusahaan perlu dijaga dan dipelihara semangat kerjanya agar tetap konsisten terhadap tanggung jawab yang diembannya.

Guna membahas tentang semangat kerja individu terlebih dahulu perlu mengetahui pengertian semangat kerja secara definitive. Banyak para ahli memberikan pengertian semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Pengertian semangat kerja menurut Moekijat (2007: 130) yang diikuti dari Alexander Leighton mengungkapkan hal sebagai berikut : Semangat atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja

sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. “bekerja sama”, menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan “Giat dan Konsekuen”, menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. “Tujuan bersama”, menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang mereka semua menginginkannya.

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila para pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas pokok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Tetapi apabila mereka nampak tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat yang rendah Moekijat (2007:135)

Analisis mengenai semangat kerja berkaitan dengan 2 (dua) faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Gomes (2010:77).

Selanjutnya dinyatakan bahwa semangat kerja karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan pada sikap dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat yang tinggi. Demikian juga sebaliknya, jika suatu pekerjaan diselesaikan tidak tepat pada waktunya dengan hasil seadanya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1) Secara singkat manfaat semangat kerja yang utama adalah menciptakan Tidak mau bekerjasama pada waktu usaha

- ekstra diperlukan
- 2) Segan menjadi sukarelawan untuk melakukan pekerjaan ekstra
 - 3) Datang terlambat, tetapi pulang lebih awal atau tidak masuk satu hari tanpa keterangan yang jelas.
 - 4) Memperpanjang waktu istirahat atau waktu makan siang untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan.
 - 5) Tidak menepati batas waktu karena tugas tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu.
 - 6) Tidak memiliki sifat-sifat standar yang dikehendaki.
 - 7) Terus menerus mengeluh tentang hal-hal spele
 - 8) Menyalahkan orang lain pada waktu keadaan tidak berjalan lancar.

Tidak gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi, perasaan tidak puas pada diri karyawan akan lebih cepat ketahuan dari pada perasaan puas. Sama halnya dengan perilaku yang terjadi secara umum, kelukan/complain censrung lebih cepat muncul daripada kepuasan. Atau secara psikologis perilaku umum manusia, perasaan tidak puas akan tercermin dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, ketika perasaan tidak puas muncul kepermukaan, wajib dilakukan upaya-upaya yang dapat mendorong semangat kerja. Ada beberapa yang perlu diwaspadai menurut Ishak Arep dan Tanjung (2003:17-18) yaitu mau mematuhi instruktur.

Menurut Nitisemito (2010:160), mengungkapkan pengertian tentang Semangat Kerja yaitu sebagai berikut :

Semangat Kerja pada hakekatnya adalah merupakan pengejawantahan/perwujudan dari pada moral kerja yang

tinggi. Bahkan ada yang mengidentikkan atau menterjemahkan secara bebas moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja.

Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itulah antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit untuk dipisah-pisah, sehingga orang lebih senang menggunakan istilah semangat kerja.

Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil.

Analisis mengenai semangat kerja berkaitan dengan 2 (dua) faktor utama yang kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Gomes (2010:77)

Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi/semangat karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan pada sikap dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat yang tinggi. Demikian juga sebaliknya, jika suatu pekerjaan diselesaikan tidak tepat pada waktunya dengan hasil seadanya, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara singkat manfaat semangat kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-

orang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Lateriner yang dikutip oleh Tohardi (2012:431), menyatakan bahwa indikator dari semangat kerja dapat diukur melalui beberapa cara antara lain adalah :

- 1) Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pimpinan dalam menerapkan peraturan-peraturan perusahaan
- 3) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya
- 4) Kesadaran akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya

Tohardi (2012:431), mengatakan lebih lanjut bahwa ada 5 tindakan tegas oleh pihak pimpinan untuk memperoleh semangat kerja, yaitu :

- 1) Memberi tahu kepada tiap pekerja bagaimana konduite atau keadaannya
- 2) Tentang perubahan-perubahan yang akan memengaruhi diri mereka.
- 3) Menggunakan kemampuan tiap orang dengan sebaik-baiknya. Menurut cara penempatan tenaga kerja dan melaksanakan aturan secara adil.
- 4) Menjaga jangan sampai hati pimpinan tertarik untuk menggunakan kekuasaan secara sewenang-wenang.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi/semangat seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan karyawan tersebut. Sedangkan faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama karyawan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Gomes (2010:180)

Pengertian Fasilitas

Menurut Ahyari (2006:128) yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya.

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Sedarmayanti (2010:12) Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Sudarwan (2005:63)

Menurut Hafidhuddin (2013:61) dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja, dan yang dimaksud dengan fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut: Hafidhuddin (2013:17)

1. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*Training and Development*). Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana perusahaan mendorong karyawannya untuk bersungguh-sungguh dan

- memuliakan pekerjaan. Perusahaan mendorong untuk melakukan pelatihan (*Training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Mendapatkan *Reward*. Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan *reward*. *Reward* tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.
 3. Memperoleh Insentif yang sesuai. Perusahaan mendorong karyawannya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.
 4. Mendapatkan motivasi dan semangat. Perusahaan mendorong karyawannya untuk memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan etos kerja, motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap

harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2007) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut Nitisemito (2010) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002).

Indikator dalam penelitian ini adalah (Sedarmayanti, 2010) :

1. Penerangan/Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Dekorasi/Tata Ruang

5. Hubungan Karyawan

Pengertian Budaya Organisasi

Wijaya (2004:17) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Ndraha (dalam Bramasari 2004:12) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*coporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*Organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Selain itu Marcoulides dan Heck (dalam buku Bramasari 2004:12) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan (Ida Ayu Bramasari dan Agus Suprayetno, www.google.com).

Sedangkan menurut Malthis (2001:46) yang dikatakan dengan budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama dan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja

Budaya organisasi dapat menjadi salah satu fungsi kesuksesan dan keberhasilan sebuah organisasi, bahkan dapat juga menjadi sebuah kunci kegagalan sebuah organisasi. Hal inilah yang menyebabkan tumbuhnya budaya kuat dan budaya lemah. Budaya yang kuat mengandung makna budaya yang nilai-nilainya terinternalisasi secara intensif dan dipegang teguh oleh segenap anggota organisasi. Dengan kata

lain, dalam suatu budaya kuat nilai inti dalam orang itu dipegang secara intensif dan dianut secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya, Wijaya (2004:26)

Menurut Kotter dan James L. Heskett (Dalam Wibowo 2010:10) adanya pengaruh kuat antara budaya korporasi terhadap kinerja. Budaya korporasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka panjang, dengan menyatakan budaya korporasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi dalam jangka panjang dan perusahaan dengan budaya yang menekankan pada konstituen kunci seperti pelanggan, pemegang saham, pekerja dan kepemimpinan manajer di semua tingkatan menunjukkan kinerja yang secara signifikan melebihi perusahaan yang tidak memiliki budaya.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umar (2008:67) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi, yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang

hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara karyawan sendiri.

METODE

Regresi Linear Berganda

Penelitian dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Arikunto (2008:296).

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan: Sugiyono (2011:243)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Semangat kerja
α	= Konstan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Fasilitas kerja
X_2	= Lingkungan kerja
X_3	= Budaya organisasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2, X_3 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2), nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 R^2 1). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Uji t / Parsial

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Hi diterima).

- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima, Hi ditolak).

Apabila nilai t hitung lebih > nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen J. Supranto (dalam Syafrina, 2017:9)

Uji F / Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $\text{sig} < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Dwi Priyatno dalam Manik (2016:237) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2	: Koefisien Determinasi
n	: Jumlah Data
k	: Jumlah variabel independen

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa seluruh variabel, yaitu variabel bebas dan terikat sudah bebas dari masalah uji asumsi dan uji kesesuaian data. sehingga data dilapangan dapat digunakan. hasil regresi linier berganda diperoleh $Y = 0,553 + 0,389X_1 + 0,224X_2 + 0,320X_3$. yaitu memiliki arah hubungan yang positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji_t diperoleh seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut, yaitu hasil uji_t:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Perlakuan terhadap Hipotesis
Fasilitas kerja	0,003	Ho ditolak Ha diterima
Lingkungan kerja	0,024	Ho ditolak Ha diterima
Budaya organisasi	0,023	Ho ditolak Ha diterima

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel hasil uji_t diperoleh bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar adalah variabel Fasilitas Kerja.

Hasil Uji_F diperoleh bahwa secara bersamam-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, hal tersebut dapat dilihat pada tabel Uji_F, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	F	Sig.
1	Regression	253,227	3	11,300	,000 ^b
	Residual	321,199	43		
	Total	574,426	46		

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa didapatkan dengan sig yaitu $0,000 < 0,05$. Maka penulis berkesimpulan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil Koefisien Determinasi, digunakan untuk mengukur koefisien determinasi (R^2) korelasi linier berganda antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,402	2,733
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber: Data Olahan 2017

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 9, Nomor 1, Maet 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 40,2%, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya insentif, kedisiplinan dan latihan.

PEMBAHASAN

Pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap semangat kerja guru

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien variable fasilitas kerja (X1) dengan tingkat signifikan 0,003 karena nilai tingkat signifikan lebih kecil dari alpa ($0,003 < 0,05$) artinya berpengaruh positif dan signifikan antara variable fasilitas kerja (X1) dengan semangat kerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novayanti Prameta Sambali, 2015. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja guru

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variable lingkungan kerja (X2) dengan tingkat signifikan 0,024 karena nilai tingkat signifikan lebih kecil dari alpa ($0,024 < 0,05$) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variable lingkungan kerja (X2) dengan semangat kerja guru (Y) pada MTs Al-Huda Pekanbaru. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilkaukan Hairil Anwar, 2013. Dimana Artikel ini menyoroti Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor inigrasi kelas I kota samarinda.

Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap semangat kerja guru

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien variable budaya organisasi (X3) dengan tingkat signifikan 0,023 karena nilai tingkat signifikan lebih kecil dari alpa ($0,024 < 0,05$) artinya berpengaruh yang positif dan signifikan antara variable budaya organisasi (X3) dengan semangat kerja guru (Y) pada MTs Al- Huda Pekanbaru. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novayanti Prameta Sambali, 2015. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap semangat kerja guru (Y) pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa berdasarkan uji f maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. F_{hitung} 11,300 dengan sig yaitu 0,000, dan F_{tabel} sebesar 3,209. Maka penulis berkesimpulan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Apabila ketiga aspek tersebut dapat ditingkatkan secara bersamaan maka semangat kerja guru MTs Al Huda Pekanbaru akan mampu ditingkatkan secara signifikan

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.
3. Variable budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.
4. Variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.
5. Koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,402 artinya kontribusi fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan pada semangat kerja guru sebesar 40,2% sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Bramasari 2004, *keunggulan Korporasi* penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Chattab, Nevizond.2007. *Profil Budaya Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ahyari Agus, 2006. *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, BPFE, Yogyakarta.
- Gasperz, Vincent, 2011. *Manajemen Produktivitas Total Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, Faustin Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit andi Offset, Yogyakarta
- Hafidhuddin Didin dan Hendri tanjung, 2013. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Malthis, L Robert & Jakson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, cet Pertama Fefika Adimata, Bandung.
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Kepegawaian*. Edisi Revisi, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S., 2010, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1, Cetakan Keduabelas, PT. Pradya Paramita, Jakarta
- Sudarwan Danim, 2005. *Transformasi Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017
- Tika, Pabundu moh, 2006, *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tohardi, Ahmad, 2012, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 1, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Umar Husein 2008, *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wibowo, 2010, *Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, PT Raja Grafindo Pers.