PENGARUH SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA MANAJEMEN INFAQ (LMI) CABANG SURABAYA

Rohana Tri Meidina[1]
Email: meydinarohana670@gmail.com

JFX. Susanto Soekiman[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja, lingkungan kerja dan, budaya kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Surabaya. Populasi sampel berjumlah 55 karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Regresi Linear* Berganda. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Surabaya.

Kata Kunci : Semangat Kerja; Lingkungan Kerja; Budaya Kerja; Produktivitas**.**

.

ABSTRACT

The title of this research is The Effect Of Work Spirit, Work Environment And Work Culture On Employee Productivity At The Infaq Management Institute (LMI) Surabaya branch. The purpose of this study was to determine and analyze whether work spirit, work environment and work culture partially and simultaneously influence the work productivity of employees at the Infaq Management Institute (LMI) Surabaya branch. The sample population is 55 employees with data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression. The results of the analysis can be concluded that work enthusiasm, work environment, and work culture partially and simultaneously affect the work productivity of employees at the Infaq Management Institute (LMI) Surabaya branch.

Keywords: *Work Spirit; Work Environment; Work Culture; Productivity.*

I. LATAR BELAKANG

Karyawan atau pekerja merupakan sebuah aset perusahaan yang harus dijaga ditengah perubahan besar dunia usaha. Untuk itu perlu adanya peningkatan mutu sumber daya yang berbanding lurus sesuai dengan efisiensi perusahaan. Upaya meningkatkan produktivitas karyawan harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga besarnya biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia dan akan berdampak pada semua sehingga mengalami penurunan dan perubahan yang bisa dibilang cukup drastis.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan

operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Semangat kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, serta mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan (Nitisemito, 1982). Selain Semangat kerja, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan didalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu motivasi karyawan agar bisa bekerja dengan baik. Faktor selanjutnya yakni budaya kerja. Budaya kerja karyawan merupakan sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Budaya kerja tidak akan muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui proses terkendali yang melibatkan sumber daya manusia beserta seluruh perangkat pendukungnya. Berdasarkan uraian diatas mendorong saya untuk melihat apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Surabaya. Lembaga ini merupakan bentuk perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang pelayanan sosial atau layanan public yang bertugas menghimpun anggaran dana sedekah, infaq, dan zakat guna kemudian dikelola dan didistribusikan secara tepat. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA MANAJEMEN INFAQ (LMI) CABANG SURABAYA".**

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kerangka Teoritis

Semangat Kerja (X1)

Menurut Hasibuan (2004) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti dalam Budy dan Hartini (2017:65) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapan, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metodenya kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Budaya Organisasi (X3)

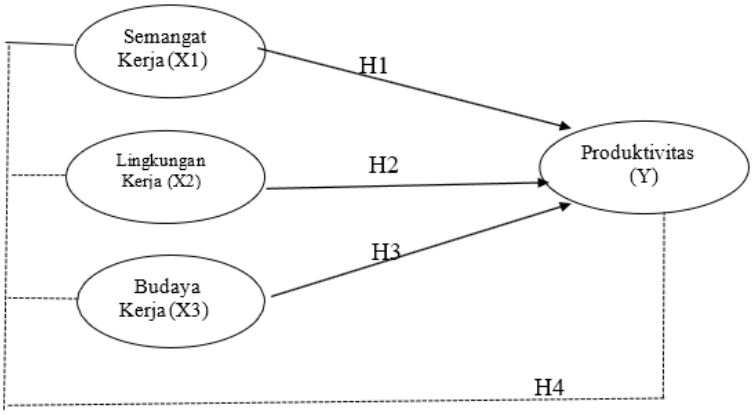
Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain.

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2016:104) Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan

yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

⟶ **:** Menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- - - - - -⟶ : Menunjukkan pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka model diatas, maka hasil hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga Semangat Kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karaywan

H3: Diduga budaya kerja mampu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H4: Diduga semangat kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Semangat Kerja Karyawan (X1)

Menurut Murdani (2012:7-8) Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Kegairahan atau antusiasme (*zeast antuciasm*)
2. Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)

3. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)
4. Semangat berkelompok (*team spirit*)

Lingkungan Kerja Karyawan (X2)

Menurut Nitisemito dalam (Fahmi dan Hariasih, 2016:85) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Adapun indikator-indikator menurut Sedarmayanti dalam (Haeruddin, dkk 2016:201-202):

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan

Budaya Kerja Karyawan (X3)

Menurut Schein (dalam Tika, 2010) Defenisi budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat daalam memahami masalah-masalah yang terkait. Adapun indikator-indikator menurut Robbins dan Judge (2008:256), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi terhadap detail
4. Orientasi tim
5. Keagrasifan
6. Kemantapan

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Sinungan (dalam Busro 2018:344) Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sutrino (2017:104) :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Pengembangan Diri
4. Mutu
5. Efisiensi

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Surabaya yang berjumlah 55 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau tenik sensus yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu 55 karyawan atau responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder yang meliputi: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kaulitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta pengujian hipotesis yang terdiri dari regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien korelasi atau koefisien determinasi

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan semangat kerja budaya kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja LMI cabang Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = -1{,}245 + 0{,}342X_1 + 0{,}646X_2$ ketiga variabel mempunyai pengaruh yang signifikan. Artinya semakin tinggi tingkat semangat kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di LMI cabang Surabaya. Berikut ini tabel uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas
Semangat Kerja

Tabel 1. Semangat Kerja

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
X1.1	0.729	0.2325	0.000	Valid
X1.2	0.593	0.2325	0.000	Valid
X1.3	0.744	0.2325	0.000	Valid
X1.4	0.733	0.2325	0.000	Valid

Lingkungan kerja

Tabel 2. Lingkungan Kerja

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
X2.1	0.783	0.2325	0.000	Valid
X2.2	0.825	0.2325	0.000	Valid
X2.3	0.772	0.2325	0.000	Valid

Budaya kerja

Tabel 3. Budaya Kerja

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
X1.1	0.729	0.2325	0.000	Valid
X1.2	0.593	0.2325	0.000	Valid
X1.3	0.744	0.2325	0.000	Valid
X1.4	0.733	0.2325	0.000	Valid

Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
Y1	0.898	0.2325	0.000	Valid
Y2	0.929	0.2325	0.000	Valid
Y3	0.895	0.2325	0.000	Valid

Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Semangat kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja dan Produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Raliabilitas

Variabel	Kriteria	Keterangan
Semangat kerja (X1)	0.646	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.705	Reliabel
Budaya kerja (X3)	0.642	Reliabel
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	0.892	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dari masing-masing variabel diperoleh koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Untuk instrumen yang berupa alat tes atau angket, apabila koefisien alpha di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dikatakan reliabel. (Nurgiyantoro, 2000:312). Dengan demikian data dari sampel yang penulis teliti termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya. hasil perhitungan dari uji F tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 57.700 yang berarti F_{hitung} (57.700) > F_{tabel} (3,20) jadi Ho ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas semangat kerja budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karuyawan LMI cabang Surabaya. hasil penelitian dari uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,979. dan t_{tabel}(n-k-1: 50-2- 1=47):1,677 sehingga dapat diketahui t_{hitung} = (2,979) > t_{tabel} (1,677) maka Ho ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel semangat kerja(X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel semngat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LMI cabang surabaya secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LMI cabang Surabaya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LMI cabang Surabaya .
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel semangat kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada LMI cabang Surabaya.

Saran

1. LMI cabang surabaya sebaiknya meningkatkan semngat kerja lingkungan kerja dab budaya kerja yang ada sekarang, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa semangat kerja lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
2. LMI cabang surabaya sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada sekarang, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain seamngat kerja lingkungan kerja dan produktivitas kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Erlina, (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Kerja di Perusahaan Konstruksi PT. Sinai Indonesia. Jurnal. Universitas Cokrominoto, Yogyakarta.

Hendri, E. (2010). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 7 (2). Fitrotul Ilmiyah, (2015) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada bagian produksi PR Trubus Alami Malang, Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.

Supriyanto, B T. (2012) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nusantara Building Industri.* Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomu Widyah Manggala, Semarang

Thamrin, E. (2018), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak dan Permai Bandar Sekijang Pelawan". Jurnal Ekonomi, Vol.2 No.1

Wahyuni, E. (2018), "Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur". Jurnal Administrasi publik, Vol.2 No.1. Dunggio, Mardjan. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap ProduktivitasKerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.1.No.4. Desember 2013, FEB. Unsrat http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/469 Di akses pada tanggal 9 Februari 2015. Hal 523-533.