

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda

Muthia Umi Setyoningrum¹, Maldi Noor^{2*}, Suratman³

^{1, 2*, 3}UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

Abstract

One of the things that influences the performance of teachers (educators) is the work environment. Workplace conditions will have an impact on teacher performance. Based on initial observations, the conditions of the teacher's working environment at SMK Negeri 14 Samarinda, namely the teacher's room, are good. Some teachers stated that they were comfortable working in the teacher's room, but some preferred working outside the teacher's room. This quantitative descriptive research was carried out using saturated sampling, namely 46 respondents from the total number of teachers. The main data was collected by questionnaire and strengthened by document study. The research hypothesis was tested using product moment correlation and the T test after carrying out the prerequisite tests. The calculation results show that 9.78% of the environment influences performance, while 90.22% is influenced by other factors. The r_{xy} calculation result of 0.312 is considered a weak but positive correlation. The t_{count} value of 2.295 is greater than the t_{table} value of 1.681. Thus, H_a is accepted, meaning that the work environment has a positive and significant effect on the performance of teaching staff at SMK Negeri 14 Samarinda.

Keywords: Work Environment, Performance, Educator

Abstrak

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru (tenaga pendidik) yaitu lingkungan kerja. Kondisi tempat kerja akan memberi dampak pada kinerja guru. Berdasarkan pengamatan awal, kondisi lingkungan kerja guru di SMK Negeri 14 Samarinda yakni ruang guru baik. Beberapa guru menyatakan nyaman bekerja di ruang guru namun beberapa lebih senang bekerja di luar ruang guru. Penelitian deskriptif kuantitatif ini dilakukan dengan sampling jenuh yaitu sebesar 46 responden berasal dari keseluruhan jumlah guru. Data utama dikumpulkan dengan angket dan diperkuat dengan studi dokumen. Hipotesis penelitian diuji dengan korelasi *product moment* serta uji T setelah dilakukan uji prasyarat. Hasil perhitungan diperoleh 9,78% pengaruh lingkungan terhadap kinerja sedangkan 90,22% dipengaruhi faktor lain. Hasil perhitungan r_{xy} sebesar 0,312 dianggap sebagai korelasi yang lemah namun bersifat positif. Nilai t_{hitung} sebesar 2,295 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Dengan

demikian Ha diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja, Tenaga Pendidik

* Correspondence Address:

Email Address: noormaidi@gmail.com

A. Pendahuluan

Guru ialah pendidik yang professional bertanggungjawab dalam pengajaran, pembimbingan, penilaian, dan melakukan evaluasi terhadap siswa (Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Namun, menurut Noor Jamaluddin dalam Heri Susanto, seorang guru ialah orang yang mengambil tanggung jawab untuk membantu siswa untuk lebih mudah berkembang dalam pengetahuan, keterampilan, dan karakter, dan dapat berdiri di atas kakinya sendiri sebagai khalifah yang diciptakan Allah menurut citra-Nya. di dunia (Susanto, 2020).

Keberhasilan di dalam pembelajaran hanya dapat tercapai apabila lembaga pendidikan memiliki tenaga pendidik yang kompeten, yang berarti menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Maka, lembaga pendidikan salah satunya yaitu sekolah, sekolah dituntut untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang terjadi yang akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Masalah yang terjadi pada kinerja guru akan mempengaruhi hasil pembelajaran dan berdampak langsung terhadap pendidikan.

Bekerja dapat diartikan sebagai melakukan suatu aktivitas atau tindakan dengan niat atau maksud untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan. Menurut Asnawi (2019) kinerja seorang pegawai diukur dari sejauh mana ia mampu menyesuaikan tanggung jawabnya dengan wewenang yang diberikan kepadanya. Terkait kinerja yang profesional juga jelaskan oleh Allah dalam ayat 7-8 Alquran surah Al-Insyirah. Ayat tersebut mengandung makna seseorang ditekankan kepadanya untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Status profesional guru terkait erat dengan tanggung jawab mereka untuk merencanakan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan menilai kemajuan siswa. Sebagai seorang perencana, seorang guru perlu memiliki kemampuan menyusun RPP yang sesuai dengan keadaan sekolah saat ini (Susmiyati & Zurqoni, 2020). Menurut teori pedagogis, kinerja seorang guru dinilai berdasarkan sejauh mana dia berhasil melakukan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dengan kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki, serta menjalankannya secara efektif dan efisien. Kinerja seorang guru sebagai kesanggupan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan profesionalisme, menjalankan tanggung jawab

dengan baik, serta berupaya mencapai hasil yang optimal dalam pelaksanaan tugas yang diberikan jabatannya sebagai guru besar sekolah atau universitas itulah yang dimaksud dengan istilah guru (Susmiyati & Zurqoni, 2020).

Kinerja guru sangat erat berkaitan dengan kualitas dari hasil kerja yang dilakukan, apakah guru tersebut tanggung jawab atas segala tindakan, guru mesti memiliki sifat kejujuran dalam dirinya, bisa menjalin kerja sama yang baik, dan memiliki rasa inisiatif terhadap lingkungan sekitar. Sri Susmiyati dan Zurqoni (2020) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah pelaksanaan tugas-tugas pengajaran dan pendidikan dengan tupoksinya sebagai guru. Untuk melihat kualitas kinerja guru paling tidak dapat ditinjau dari dua aspek yaitu bertekad untuk menyelesaikan suatu tugas dan didorong oleh motivasi kerja yang kuat. Semangat kerja dapat mengakibatkan seseorang bersedia melakukan semua pekerjaan untuk mencapai organisasi atau bersedia melakukan tugas dengan semangat untuk menuntaskan pekerjaan lebih cepat untuk mencapai target yang telah ditentukan dan kemudian mendapatkan hasil yang lebih baik (Utari & Rasto, 2019).

Semangat kerja seseorang dapat diukur dengan derajat keharmonisan hubungan antar pegawai, rasa puas yang tercukupi terhadap tugas-tugas yang telah dipercayakan diselesaikan terhadapnya dan pekerjaan yang dibebankan, adanya lingkungan dan suasana kerja yang sangat menyenangkan membuat seseorang menjadi bersahabat terhadap lingkungan disekitarnya, serta adanya ketenangan. Semangat kerja tercipta jika seseorang tersebut merasakan yang namanya perasaan bahagia, senang, rasa puas, ketaatan dalam bekerja, kesediaan bekerja ekstra, dan adanya rasa inisiatif saling bantu sesama rekan kerja (Susmiyati & Zurqoni, 2020).

Guru wajib memiliki kompetensi-kompetensi yang diperlukan dalam dunia pendidik, kompetensi yang wajib dimiliki seorang tenaga pendidik meliputi kompetensi pedagogik/metodologis, profesionalisme, sosial dan kepribadian. (1) Kompetensi pedagogik merupakan sebuah keahlian yang guru dalam melakukan sebuah mengarahkan pembelajaran siswa. Kompetensi ini ditentukan oleh kemampuan guru merancang kurikulum untuk pengajaran dan penilaian. (2) Kompetensi adalah kemampuan pendidik untuk menguasai suatu ilmu pengetahuan secara komprehensif dan mendalam sehingga mampu berbagi ilmu dengan siswa dalam menguasai suatu mata pelajaran. (3) Kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama dengan murid, guru-guru, orang tua/wali, dan masyarakat sekitar merupakan contoh dari apa yang kami maksud dengan "kompetensi sosial" dalam konteks pendidik (4) Keterampilan kepribadian pelatih yang stabil menjadi panutan yang baik bagi siswa dan masyarakat sekitar (Febriana, 2019).

Perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, termasuk lingkungan tempat kerja, sangatlah penting. Lingkungan tempat kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja seorang guru.

Sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat menjadi motivator yang kuat bagi guru untuk memberikan karya terbaik mereka. Ketika guru merasa nyaman, dihargai, dan didukung di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Kualitas lingkungan kerja juga ditentukan oleh sejauh mana guru didorong untuk bekerja sama menuju tujuan bersama dan diberi sumber daya yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, kondisi fisik sekolah yang tertata dengan baik menciptakan suasana sekolah yang nyaman untuk bekerja (Zuhriyah, 2015).

Maka dari itu, mengapa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja guru, jika sekolah dapat menciptakan kondisi di mana guru dapat bekerja dengan damai dan aman, hal ini dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Guru bisa lebih cepat menyelesaikan tugas dan hasil yang baik, yang dibebankan memberikan mereka kondisi baik dari segi suasana di sekitar lingkungan kerja, tempat kerja yang nyaman, tersedianya alat-alat sebagai penunjang pembelajaran, dan lainnya.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti di SMK Negeri 14 Samarinda dengan menggunakan metode observasi, beberapa fenomena-fenomena yang terjadi yaitu lingkungan dan kondisi sekolah yang baik, terlihat bersih, nyaman, tenang dan sarana serta prasarana yang memadai. Kondisi lingkungan kerja guru yaitu di ruang guru terlihat pencahayaan yang masuk dikatakan baik, dengan dilengkapi jendela yang ada tirainya, dengan begitu cahaya yang masuk di dalam ruangan tersebut bisa diatur, jika ingin mendapatkan cahaya yang lebih maka tirainya dibuka begitu pula sebaliknya, dengan maksimal kapasitas 40 orang.

Pada ruang guru difasilitasi alat pendingin ruangan yaitu AC, namun tidak cukup memberikan rasa dingin pada ruangan tersebut, karena hanya ada satu AC yang tersedia dengan volume ruangan yang cukup besar. Ruang guru dan TU berada dalam satu gedung yang mana kedua ruang tersebut di batasi dengan sekat di tengahnya dan warna cat yang selaras yaitu warna hijau. Warna cat hijau ini digunakan berdasarkan hasil dari arahan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa warna hijau memiliki makna pertumbuhan, kesuburan, bahkan memberikan rasa tenang dan rileks bagi siapa yang melihatnya, maka hal tersebut yang menyebabkan hampir diseluruh ruangan berwarna hijau dan para guru pun menyetujui hal tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan sedikit wawancara dengan beberapa guru untuk menanyakan apakah dengan kondisi lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja guru. Beberapa guru menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kami, namun tidak semua guru merasakan hal yang sama. Ada guru yang senang untuk berinteraksi dengan siswa di ruang guru dengan alasan lebih nyaman berada di ruangan tersebut, ada juga beberapa guru merasa lebih nyaman untuk melakukan interaksi diluar ruang guru dengan alasan jika banyak orang yang berada di ruangan itu maka akan menyebabkan rasa kurang nyaman, jadi beberapa

guru lebih senang untuk melakukan interaksi dengan siswa diluar ruang guru. Mengenai kinerja tenaga pendidik yang lain, para guru biasanya sering menyiapkan materi yang akan mereka ajarkan di rumah, seperti menyusun RPP, bahan-bahan materi, menilai hasil belajar siswa dan lainnya. Beberapa guru datang ke sekolah pada saat ingin mengajar di kelas, saat datang ke sekolah masuk ke ruangan guru mengambil buku materi atau bahan materi yang akan disampaikan, dengan hal tersebut para tenaga pendidik tidak banyak melakukan aktivitas di ruangan guru, hanya pada jam istirahat saja para guru berada di ruangan guru. Berdasarkan hasil dari pengamatan tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda.

B. Tinjauan Pustaka

1. Lingkungan Kerja

Istilah "lingkungan" mengacu pada jaringan faktor fisik dan sosial yang saling berhubungan yang membentuk planet kita dan panjang serta kualitas hidup kita, Ini termasuk manusia, tingkat kebahagiaan dan perkembangan seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan terdekatnya, yang dikenal sebagai lingkungan mereka (Wihardjo & Rahmayanti, 2021). Lingkungan sebagai segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang dan di mana orang tersebut berpartisipasi atau memiliki efek pada perkembangannya (Hidayat & Abdillah, 2019). Purwanto (2017) menyebutkan bahwa lingkungan adalah seluruh keadaan yang terdapat di dunia, baik itu dalam hal yang dapat mempengaruhi perilaku, perkembangan dalam proses kehidupan atau pertumbuhan manusia. Berdasarkan teori yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa istilah lingkungan mengacu pada apa pun di sekitar seseorang yang mungkin berpengaruh pada tingkat stres orang atau tingkah yang dilakukan orang tersebut.

Menurut Fielmand (Fieldman, 2011), lingkungan kerja adalah tempat di mana orang pergi untuk melakukan pekerjaan mereka, di mana mereka merasa dihargai dan di mana hubungan positif dapat dikembangkan dengan orang lain, tempat seperti itu akan berdampak signifikan pada kinerja individu maupun organisasi. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu hal baik yang langsung berhubungan dengan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan kerja yang terdapat di sekitarnya pada saat melakukan suatu tugas yang fungsinya dapat mempengaruhi kegiatan selama kerja (Suwondo & Sutanto, 2017). Lingkungan kerja ini juga berhubungan langsung dengan tempat kerja, kelengkapan fasilitas, kondisi ruangan dalam keadaan bersih atau tidak, kecukupan pencahayaan, ketenangan, termasuk juga komunikasi yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya (Sutrisno, 2010).

Sedarmayanti (2011) menguraikan dengan mendefinisikan tempat kerja sebagai "totalitas alat yang ada", juga dikenal sebagai "perkakas" dan "bahan", lingkungan sekitar tempat pekerja melakukan

tugasnya, menggunakan metode yang paling efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, dan menerima kredit untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Sangat jelas bahwa lingkungan kerja seorang guru merupakan kontributor utama bagi kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya secara efektif di dalam kelas. Lingkungan kerja yang bagus ditandai dengan kombinasi faktor fisik dan non fisik yang bila dirasakan secara langsung atau tidak langsung menimbulkan perasaan nyaman, aman, tenang, konsentrasi, penghargaan, dan rasa syukur. Suasana pada lingkungan tempat kerja yang menyenangkan adalah lingkungan yang bersih dan teratur, serta menyediakan kebutuhan dasar pekerja secara tidak langsung dan tidak mengganggu. Dan lingkungan kerja non-fisik mencakup hal-hal seperti persahabatan pekerja, saling menghormati, dan hal-hal lain yang tidak berwujud (Farida & Hartono, 2015). Berdasarkan teori di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua kondisi, baik fisik dan non fisik, dan lainnya yang dapat berpengaruh dalam pekerjaan.

Kategori lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Pemahaman tentang lingkungan kerja fisik ini penting karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas kerja seorang guru. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik, dapat meningkatkan suasana belajar yang kondusif dan mendukung kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan efektif (Wahyuningrum et al., 2020).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam konteks lingkungan kerja non fisik, mengacu pada faktor-faktor yang tidak berkaitan dengan aspek fisik tempat kerja, tetapi berkaitan dengan komunikasi dan hubungan antar individu di lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan membangun lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan mendukung dalam aspek komunikasi dan hubungan sosial di antara individu di tempat kerja (Sedarmayanti, 2011).

Oleh karena itu, terlihat bahwa ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan fisik tempat kerja meliputi kondisi kerja, lingkungan sekitar, kenyamanan dan kepuasan karyawan, dan keamanan. Lingkungan kerja non-fisik, di sisi lain, lebih fokus pada hubungan antar pekerja, seperti antara guru dan administrator, guru dan siswa, dan guru di antara mereka sendiri.

Menurut Arianto dalam Hendro Prasetyo, dkk indikator lingkungan kerja meliputi warna, ketertiban, kerjasama, udara segar, musik, keamanan, dan kesenangan (Prasetyono et al., 2020). Indikator lingkungan tempat kerja, meliputi urutan kepentingan: pengendalian

cahaya buatan; suhu di area kerja; pengamanan di wilayah kerja; dan ketenangan umum (Marzani & Dharmawan, 2017). Menurut Afandi (2018) indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 4 bagian yaitu: pencahayaan, warna, udara, dan suara.

Surjadi dan Idris (2020) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat disebut juga lingkungan kerja psikis karena bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini dapat dirasakan tetapi tidak dapat di tangkap langsung oleh indera manusia. Contoh lingkungan psikis atau non-fisik yaitu hubungan sesama karyawan, hubungan atas dengan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

a. Hubungan dengan pimpinan

Mempertahankan hubungan yang sehat antara atas dan bawah sangat penting, dan ketika orang mengakui dan menghormati pencapaian dan pengorbanan satu sama lain, hal itu menumbuhkan rasa saling menghormati dan menghargai.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Seharusnya tidak ada kecemburuan atau konflik di lokasi kerja dalam konteks hubungan kerja yang kooperatif dan bermanfaat. Hubungan kerja yang harmonis adalah pada karyawan tetap berkomitmen pada pekerjaannya pada perusahaannya dan memberi mereka rasa memiliki di tempat kerja sebagai sebuah keluarga (Munardi et al., 2021).

Berdasarkan teori indikator lingkungan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan non fisik (psikis). Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruangan kerja, kebersihan, kenyamanan, keamanan dan ketenangan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah suatu kondisi yang dapat dirasakan dengan melalui hubungan-hubungan antara sesama guru, atasan dengan bawahan dan sebaliknya.

2. Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang di tempat kerja, apakah kemampuan itu berupa keterampilan, motivasi, atau output mereka. Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah setiap dan semua jenis perlakuan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang telah ditetapkan sebelumnya (Widagdo et al., 2020).

Kinerja adalah sesuatu yang mengacu pada hasil kerja seorang karyawan, yang dapat mengandung unsur manajemen atau organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu, output ini harus dapat diamati dan diukur (Syarief, 2022). Kinerja merupakan hasil dari usaha individu dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan dalam batas waktu yang telah ditentukan, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Berdasarkan pengertian kinerja yang dipaparkan sebelumnya, kinerja adalah hasil dari kerja keras seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dengan syarat bahwa hasil tersebut sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Nata (2010) mengemukakan bahwa seorang guru merupakan seorang dewasa yang bertanggung jawab dalam membantu peserta didik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter mereka, sehingga mereka dapat menjadi individu yang matang dan siap untuk mengemban tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Staf pengajar termasuk guru, konselor, konselor bimbingan, pembantu kelas, pelatih pembelajaran, fasilitator pendidikan, dan lain-lain yang perannya bervariasi tergantung pada konteks (Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Di sisi lain, guru memiliki tanggung jawab utama untuk mengajar dan melatih siswa di pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, dan untuk menilai perkembangan siswa di bidang ini sejak masa kanak-kanak dan seterusnya. pendidikan anak-anak sampai SMA. Menurut Umar (2010), seorang guru adalah seseorang yang memikul tanggung jawab atas pertumbuhan dan perkembangan murid-muridnya dan berusaha untuk membantu setiap murid mewujudkan potensi intelektual, emosional, dan kreatif mereka sepenuhnya. Berdasarkan teori-teori tersebut, penulis menyimpulkan bahwa seorang guru adalah seseorang yang diberkahi dengan kemampuan khusus untuk mengajar atau membimbing siswa di lembaga pendidikan formal.

Kinerja guru didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru mampu memenuhi tanggung jawab pedagogisnya di kelas dan bertanggung jawab atas hasil belajar siswanya (Widagdo et al., 2020). Kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru mampu melaksanakan pengajaran di kelas, dan dapat dievaluasi dari dua perspektif: a) dari perspektif proses, seorang guru akan dianggap berhasil jika dia mampu terlibat dalam keterlibatan yang cukup besar, persentase siswa mereka dengan cara yang bermakna di berbagai domain perkembangan (fisik, kognitif, dan sosial) selama pengajaran di kelas. b) Dari segi hasil, seorang guru dianggap berhasil jika mampu mengarahkan sebagian besar siswanya ke arah penguasaan keterampilan dasar tertentu (Hafidulloh et al., 2021). Tingkat kinerja seorang guru di kelas dapat diukur dari kinerja atau kemampuannya dalam membimbing siswanya secara efektif melalui berbagai kegiatan pembelajaran (Muspawi, 2021a). Berdasarkan teori yang ditunjukkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja tenaga pendidik (guru) dapat dilihat dari kemampuannya dalam mempersiapkan segala hal yang perlu dilakukan sebelum melaksanakan pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap hasil belajar siswa.

Ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kinerja guru di kelas yaitu; a) tingkat kompensasi dan tunjangan guru; b) lingkungan kelas; c) desain karir dan jabatan guru; d) akses guru terhadap peluang pengembangan keprofesian; e) tingkat motivasi intrinsik atau dedikasi guru terhadap pekerjaannya; f) tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka; g) tingkat tantangan dan minat

mereka dalam mengajar; dan h) kepribadian dan sikap guru terhadap pengajaran (Hafidulloh et al., 2021).

Pelaksanaan kesuksesan akan sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, beberapa akan berasal dari dalam, sementara yang lain akan datang dari luar organisasi. Kemampuan seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimilikinya. Namun, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi pemimpin dalam manajemen. Peningkatan yang efektif membutuhkan sumber daya termasuk infrastruktur, keahlian, peluang, tolak ukur, dan pengembalian dana investasi agar terwujud (Astusi, 2021).

Abner Naa dalam penelitiannya berpendapat bahwa lingkungan kerja yang positif berkorelasi langsung dengan terciptanya suasana yang membuat pekerja merasa senang, penyediaan fasilitas yang memadai, dan hubungan interpersonal yang harmonis di antara rekan kerja. Tempat kerja yang dikelola dengan baik menonjolkan sebuah suasana yang menghasilkan karyawan yang produktif, begitu pula sebaliknya. Ketika tempat kerja tidak dirawat dengan baik, karyawan menjadi kurang produktif (Naa, 2017). Mila Yumaroh dan Lili Andriani sama-sama sependapat bahwa Lingkungan kerja, termasuk lingkungan kelas, merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Menciptakan lingkungan kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas guru (Yumaroh & Andriani, 2017).

Dari teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa keadaan tempat kerja/lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika tempat kerja terpelihara dengan baik dan tercipta suasana yang menyenangkan, kemungkinan besar kinerja guru akan meningkat sebagai hasilnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru berasal dari faktor internal, termasuk keterampilan yang dimiliki oleh guru tersebut, seperti latar belakang pendidikan, dan kondisi lingkungan disekitarnya yang mencakup, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar sesama rekan kerja, pemberian *reward*, dan lainnya.

Masrun mengemukakan beberapa indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk mempelajari perencanaan pelajaran, yang mencakup keakraban dengan komponen infrastruktur pendidikan utama, adaptasi analisis isi, perencanaan semester dan pelajaran, dan tugas serupa lainnya.
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan instruksional, meliputi evaluasi dan refleksi prainstruksional, instruksional, dan pascainstruksional.
- c. Keterampilan evaluatif, meliputi kemampuan melakukan evaluasi yang baku dan terformat, serta menyusun dan menganalisis hasil evaluasi serta melaksanakan perbaikan dan perubahan kebijakan (Masrun, 2021).

Menurut Supardi dalam Faira Medina Dzikra, disebutkan kinerja terbagi menjadi beberapa indikator didalamnya, dijelaskan sebagai

berikut: a) kemampuan dalam menyusun RPP (Rencana Program Pembelajaran), b) kemampuan mengimplementasikan pembelajaran, c) kemampuan menjalin hubungan antar pribadi, d) kemampuan penilaian, dan e) adanya program remedial (Dzikra, 2022).

Ditjen Dikdasmen, mencamtumkan beberapa bidang yang menjadi indikator kinerja guru, yaitu: a) penguasaan sumber daya pendidikan, b) menguasai bahan ajar, c) dapat mengelola proses pembelajaran, d) kompetensi dalam penggunaan teknologi instruksional, e) keakraban dengan strategi berbasis penelitian untuk meningkatkan pengajaran dan, e) keakraban dengan praktik administrasi (Hafidulloh et al., 2021).

Indikator kinerja guru dari Permendikbud No. 16 tahun 2009 dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Berbagi pengetahuan secara efektif sangat bergantung pada kefasihan presenter sehubungan dengan materi pelajaran.
- b. Kompetensi seorang guru dapat diukur dengan melihat bagaimana dan mengapa mereka merancang pelajaran dan kegiatan di kelas, sehingga mempengaruhi hasil belajar siswa.
- c. Ketrampilan administrasi seorang guru sangat penting karena mereka memiliki hubungan langsung dengan pengejaran akademik siswa mereka, dan keperluan-keperluan administrasi sekolah sehingga guru harus mempunyai keterampilan administrasi yang kompeten.
- d. Kemampuan mengevaluasi dan menilai kemampuan belajar (Muspawi, 2021b).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang indikator kinerja guru, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi beberapa hal berikut, membuat perencanaan pembelajaran (RPP), menguasai materi yang akan disampaikan, mengevaluasi hasil pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan dalam melakukan sebuah program pengayaan dan melaksanakan remedial.

C. Metode

Penelitian ini adalah penelitian populasi deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 46 guru dari SMK Negeri 14 Samarinda. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan analisis dokumen berupa teks atau gambar. Penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (variabel X) dan kinerja tenaga pendidik (variabel Y). Indikator lingkungan tempat kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini terbagi dalam dua kategori: yang terkait dengan lingkungan kerja fisik seperti kondisi ruang kantor dan lingkungan sekitarnya (kondisi ruangan kerja, kebersihan, kenyamanan, keamanan ketenangan) dan yang terkait dengan aspek lingkungan kerja non fisik (seperti interaksi dan komunikasi di tempat kerja). Indikator kinerja guru meliputi beberapa hal berikut, membuat perencanaan pembelajaran (RPP), menguasai materi yang akan disampaikan, mengevaluasi hasil pembelajaran, kemampuan

mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan dalam melakukan sebuah program pengayaan dan melaksanakan remedial. Keabsahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan korelasi *product moment*, uji determinasi, dan uji T. Sebelum dilakukan analisis, dilakukan uji prasyarat normalitas dan linearitas.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Uji Prasyarat

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data penelitian memiliki distribusi yang sesuai dengan pola normal atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.81078786
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.061
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Ketika tingkat signifikansi uji normalitas diketahui, seperti dalam kasus ini ($0,170 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual pada penelitian ini sesuai dengan asumsi distribusi normal.

2) Hasil Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LINGKUNGAN KERJA* KINERJA TENAGA PENDIDIK	Between Groups	(Combined)	891.788	12	74.316	1.141	.363
		Linearity	296.252	1	296.252	4.548	.040
		Deviation from Linearity	595.536	11	54.140	.831	.611
	Within Groups		2149.517	33	65.137		
	Total		3041.304	45			

Hasil perhitungan SPSS versi 25 di atas menunjukkan bahwa nilai 0,046 signifikan untuk penyimpangan uji linearitas. Karena nilai *sig deviation from linearity* 0,611 > 0,05, kami menyimpulkan bahwa ada hubungan linier antara hasil lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik.

b. Uji Hipotesis

1) Hasil Korelasi Product Moment

Uji koefisien korelasi product moment digunakan untuk menguji keberhubungan antara dua variabel, yaitu X dan Y. Peneliti menggunakan matriks korelasi ini untuk menyimpulkan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan data, nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X dan Y dihitung sebesar $r = 0,312$. Peneliti menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dengan $n = 46 - 2 = 44$, maka $r_{tabel} = 0,297$, $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,312 > 0,297$). Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda. Hasil uji korelasi dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA TENAGA PENDIDIK
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.312*
	Sig. (2-tailed)		.035
	N	46	46
KINERJA TENAGA PENDIDIK	Pearson Correlation	.312*	1
	Sig. (2-tailed)	.035	
	N	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1) Hasil Uji t

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,312 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-(0,312)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,312 (6,634)}{\sqrt{1-0,098}}$$

$$t_{hitung} = \frac{2,0698}{\sqrt{0,902}}$$

$$t_{hitung} = \frac{2,070}{0,902}$$

$$t_{hitung} = 2,295$$

Berdasarkan hasil data di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan tempat kerja (X) dan kinerja guru (Y). Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah sampel (n) sebesar 46, dilakukan uji satu pihak dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2 = 46 - 2 = 44$. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,295) lebih besar dari nilai t tabel (1,681). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja

tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima.

2) Hasil Uji r^2 (Determinasi)

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut: sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,312)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,0978$$

$$KD = 9,78 \%$$

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan presentase besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y) di sebut koefisien determinasi yaitu hasilnya R pengkuadratan. Maka hasil koefisien determinasi sebesar 0,0978. Jika menjadi persen sebesar 9,78% yang bearti kinerja tenaga pendidik dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Sementara sisanya 90,22% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipelajari.

2. Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan besarnya korelasi atau hubungan nilai r sebesar 0,312 angka tersebut berada dalam interval nilai 0,20 – 0,40. Berdasarkan skala interpretasi yang bearti antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja tenaga pendidik (Y) tingkat korelasinya termasuk **Lemah**. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 9,78% sumbangan dari variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja tenaga pendidik (Y). Tingkat korelasi lemah dikarenakan masih banyak guru yang merasa kurang merasa nyaman ketika harus melakukan kegiatan di ruang guru. Hal ini disebabkan karena jika mereka melakukan semua aktivitas di ruang guru seperti, membuat RPP, mempelajari bahas materi sebelum masuk kelas dan lainnya, ada beberapa guru merasa kurang nyaman dan bosan. Para guru mencari cara alternatif untuk melakukan kegiatan-kegiatan mereka di luar ruang guru, contohnya seperti ketika membuat atau menyusun RPP mereka melakukannya di rumah atau ditempat lain. Meskipun memiliki Tingkat korelasi yang lemah, perlu adanya peciptaan lingkungan kerja yang baik karena ini merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja (Ardhianti & Susanty, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Lyta Lestary dan Harmon (2017), bahwa 19,2% kinerja karyawan di pengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan demikian di nyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian dalam hasil penelitian Elfita (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja seorang guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja siswanya dalam pendidikan agama Islam.

Berdasarkan analisis di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda. Ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} sebesar (2,295) dan nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (2,295) > t_{tabel} (1,681) yang berarti terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda.

E. Kesimpulan

Diketahui bahwa dari perhitungan koefisien korelasi (r) = 0,312, bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi berarti berada diantara 0,20 s/d 0,40 yang berarti tingkat hubungannya lemah dan besar hubungan atau koefisien determinasi = 9,78%. Pembuktian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t, diperoleh nilai t_{hitung} 2,295 > t_{tabel} 1,681 serta nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Presentase dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di dapat pada data koefisien determinasi sebesar 9,78%. Sementara sisanya 90,22% di pengaruhi oleh variabel lain.

Peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut: Bagi tenaga pendidik diharapkan untuk terus mempertahankan kemampuannya dalam melakukan interaksi atau menjalin komunikasi dengan sesama guru, kepala sekolah, staf tata usaha dan kepada siswa, dan juga dapat memperhatikan dalam melaksanakan remedial untuk lebih di tingkatkan lagi. Bagi Kepala Sekolah SMK Negeri 14 Samarinda diharapkan terus mempertahankan hubungan antar sesama guru dengan menjalin komunikasi yang baik dan berupaya dalam meningkatkan kondisi tempat kerja dengan memperhatikan tingkat kebisingan di lingkungan sekolah.

Referensi

- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseoran Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV. Athra Samudra.
- Astusi, R. Y. (2021). *Manajemen Kinerja*. CV. Nata Karya.
- Dzikra, F. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Bangko Bagansiapi-Api. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(2).
- Elfita, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-Hikmah*, 1(1).
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Febriana, R. (2019). *Kompetensi Guru*. PT. Bumi Aksara.
- Fieldman. (2011). *Human Stress, Work and Job Statisfication* (L. Mulyana (ed.)). Pustakan Binaman Presindo.
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani.
- Hidayat, R., & Abdillah. (2019). *Ilmu Pendidikan "Konsep, Teori dan Aplikasinya"*. LPPPI.
- Undang-undang (UU) tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20, LN.2003/NO.78 (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen, Presiden Republik Indonesia 2 (2005). <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOwQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Inventasi*, 3(2).
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3).
- Masrun. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Eureka Media Aksara.
- Munardi, H. T., T, D., & N, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2).
- Muspawi, M. (2021a). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1).
- Muspawi, M. (2021b). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah*

- Universitas Batanghari Hambi*, 21(1).
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2).
- Nata, A. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Prenada Media Group.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Prasetyono, H., IP, R., & W, E. (2020). No Title. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3).
- Purwanto, M. N. (2017). *Psikologi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(1).
- Susanto, H. (2020). *Profesi Keguruan*. Universitas Lambung Mangkurat.
- Susmiyati, S., & Zurqoni. (2020). Memotret Kinerja Guru Madrasah dalam Pembelajaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 2(2).
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2).
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Umar, B. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Amzah.
- Utari, K. T., & Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 98–108.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal ISAS Publishing*, 6(2).
- Widagdo, S., MA, M., & E, K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan (Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru)*. Mandala Press.
- Wihardjo, S. D., & Rahmayanti, H. (2021). *Pendidikan Lingkungan Hidup*. NEM.
- Yumaroh, M., & Andriani, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Journals of Economic Education*, 1(1).
- Zuhriyah, S. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Literasi*, 6(2), 120–131.