JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 334-338
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.3633
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 24 Kota Jambi

Rasdi*, Muhammad Syukri
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Corresponding email: rasdiunbari@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine and describe the work environment and teacher performance at SMP N 24 Jambi City and to verify the effect of the work environment on teacher performance at SMP Negeri 24 Jambi City. The population used is the total number of teachers of SMP Negeri 24 Jambi City, amounting to 44 people. the sample is part of the population that is used as the object of research. The sample in the study was all teachers of SMP Negeri 24 Jambi City, totaling 44 people. Data collection methods in this study are field research and library research, in this study using descriptive analysis methods. Descriptive analysis method provides a systematic structure in organizing the data as well as objective answers and the data is presented in the form of an average, scale range. It is known that the constant value of 0.411 means that if the work environment variable (X) is 0 then the performance variable (Y) is 0.411. Furthermore, with the simple linear regression equation above, there is a positive value for the regression coefficient of the work environment variable, which is 0.657. work (X) is positive if there is a change in the work environment variable, it will cause a unidirectional change in the teacher performance variable. In this study, it can be analyzed the magnitude of the influence of the work environment on teacher performance that is equal to 0.657. it means that if the work environment (X) on teacher performance at SMP Negeri 24 Jambi City increases by 1%, the teacher's performance will increase 65.7%*

Keywords: *work environment; performance; junior high school teacher*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi zaman yang terus berkembang dalam segala bidang, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat, memaksa semua sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia , perlu ada pendidikan yang bermutu. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada kualitas tenaga pendididk atau kemampuan kerja guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mendidik dengan baik seluruh generasi penerus bangsa akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan di harapkan mampu bersaing dengan seluruh masyarakat dunia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi. SDM perlu di kelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2015) banhwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM harus dilakukan dengan baikagar dapat menignkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Menurut Hasibuan (2016), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Guru adalah pendidik profesionel dengan tugas utama mendidik, mengajar, mebimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Guru faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, guru dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur siswa dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan salah satu unsur bidang kependidikan yang harus

berperan secara aktif dan menempatkan dan menempatkan dirinya sebagainya tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pembelajaran adalah proses interaksi guru dan siswa dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar pembelajaran haruslah berpusat pada siswa karena subjek pembelajran adalah siswa. Ukuran kinerja guru dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah. Profesi yang harus diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya semua akan tampak loyalitas dan kepatuhannyadalam menjalankan tugasnya sebagai guru didalam kelas maupun di luar kelas.

Harus disadari bahwa guru profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahuinya, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun yang ada dilapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan para guru bekerja hanya melakasanakan tugas dan kewajiban sehari- hari, keadaan ini akan menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru dapat pula dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Adapun lingkungan kerja fisik menurut Sarwono (2015) dapat dibagi dalam dua kategori,yakni:Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya tempratur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan menurut Komarudin (2013) lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Selanjutnya lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014) lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Menurut Mangkunegara (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas. Salah satu faktor yang tidak bisa dilupakan yaitu kinerja guru yang menjalankan tugasnya dengan baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja baik dan kinerja guru tinggi pada SMP Negeri 24 Kota Jambi.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Pertumbuhan dan perkembangan sekolah tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja disekitarmya, Baik pengaruh positif maupun negatif. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan pegawai melakukan aktifitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-sehari. Jika karyawan tersebut menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efisien dan efektif.

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2014) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air condisioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi dari suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilita smanajemen dan semacamnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas daan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti adalah nilai yang diperoleh dari setiap responden terhadap variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan situasional dan kinerja pegawai. Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat setuju,setuju,kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Metode analisis deskriptif menyediakan struktur yang sistematis dalam pengorganisasian data serta jawaban-jawaban yang objektif .

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan: RS : Rentang skal; M : Skor maksimum yang mungkin terjadi; N : Sampel Penentuan Rentang Skor; Rentang skor terendah = n x skor terendah Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi Sehingga: Rentang skor terendah = 44 x 1 = 44; Rentang skor tertinggi = 44 x 5 = 220; Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5.

Tabel 1
Rentang Pengklasifikasian Variabel lingkungan kerja dan kinerja pada SMP Negeri 24 Kota Jambi

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Lingkungan Kerja	44 – 79,1	Sangat tidak baik
	79,2 – 114,3	Tidak baik
	114,4 – 149,5	Cukup baik
	149,6 – 184,7	Baik
	184,8 – 220	Sangat baik
Kinerja Guru	44 – 79,1	Sangat rendah
	79,2 – 114,3	Rendah

114,4 – 149,5	Sedang
149,6 -184,7	Tinggi
184,8 -220	Sangat tinggi

Sumber: data olahan

Selain tujuan deskriptif, adapun yujuan ekplanatif dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam tujuan eksplanatif pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiono (2010:270) Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

HASIL

Tabel 1
Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.411	.371	.626	1.109	.274
Lingkerja_X	.657	.126		5.205	.000

Sumber: data olahan

Model persamaan dari penelitian ini adalah Y=0,411 + 0,657X. Persamaan regresi di atas dapat diketahui nilai constant sebesar 0,411 memberikan arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X) bernilai 0 maka variabel kinerja (Y) bernilai 0,411 Selanjutnya dengan persamaaan regresi linear sederhana di atas terdapat nilai koofesien regresi variabel lingkungan kerja yang berinilai positif yaitu sebesar 0,657 Jika nilai koofesien lingkungan kerja (X) positif apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan searah pada variabel kinerja guru. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,657. artinya apabila Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja guru Smp Negeri 24 Kota Jambi meningkat 1% maka kinerja guru akan meningkat 65,7%.

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.626	.392	.378	.38297

Sumber: data olahan

Tabel 2 dapat disimpilkan bahwa nilai R Squere menjelaskan besarnya persentaase pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) yaitu sebesar 0,392 yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) yaitu sebesar 39,2% sementara sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini

Tabel 3
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.411	.371	.626	1.109	.274
Lingkerja_X	.657	.126		5.205	.000

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil perhitungan diperoleh angka t-hitung lingkungan kerjasebesar 5.205 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dari pengujian variabel lingkungan kerja (X) dapat diketahui nilai t-hitung variabel lingkungan kerja(X) sebesar 5.205 dan t-tabel sebesar 2,018. Hasil perbandingan maka dapat

diketahui t-tabellebih kecil dari t- hitung(t-tabel<t-hitung) = 2.018<5.205 maka H0 ditolak dan H1 artinya ada pengaruh secara signifikan variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja guru
(Y) Smp Negeri 24 Kota Jambi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) lingkungan kerja pada SMP Negeri 24 Kota Jambi berada pada krateria tinggi dengan skor rata-rata 181,1. Berarti lingkungan kerja di SMP Negeri 24 Kota Jambi berjalan kondusif. Sedangkan kinerja berada pada kriteria tinggi dengan skor rata-rata 177,5. Berarti kinerja guru SMP Negeri 24 Kota Jambi berjalan dengan baik; dan (2) lingkungfan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guruSmp Negeri 24 Kota Jambi yang dibuktikan dengan nilai t- tabel lebih kecil dari t hitung(t-tabel<t-hitung) = 2.018<5.205 maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruhnya secara signifikan variabel lingkungan kerja (X) Terhadap Kinerja guru (Y) Smp Negeri 24 Kota Jambi

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator,* edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Danang. S, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Komarudin, 2013. *Psikologi Olahraga*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Rajagrafindo Persada

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali

Sarwono, Jonathan. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.

Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung : Alfabeta

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.