

EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF STATE FIRST MIDDLE SCHOOL TEACHER IN CITY BANGKINANG DISTRICT KAMPAR

An Akbar Putra ¹⁾
Fadly Azhar ²⁾
Gimin ³⁾

¹⁾ Post Graduate Student of Riau University

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT:

The main objective of this study was to analyze the Effect Of The Work Environment and Work Satisfaction on the Performance of State First Middle School Teacher in City Bangkinang district Kampar. This research is quantitative, the study sample was 106 people, and the data was collected by a questionnaire of five choices. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results showed a significant effect between the Work environment and the Performance of State First Middle School Teacher, and obtained a significant influence between the Work Satisfaction variables of teacher performance. In addition, there is a significant Influence between the variables of teacher Work Environment and Work Satisfaction to the teacher performance. This finding concludes that the better the work environment and job satisfaction on the performance of junior high school teachers, the better the performance of junior high school teachers. This research is expected to be useful for improving teacher performance in carrying out their obligations when conducting learning activities and fostering students at school.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Performance of State Junior High School Teachers*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Penelitian ini bersifat kuantitatif, Sampel penelitian adalah 106 orang, dan data dikumpulkan dengan angket lima pilihan. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama, dan diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama. Temuan ini menyimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama, maka Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama akan semakin baik. Penelitian ini diharapkan berguna untuk perbaikan Kinerja Guru dalam melaksanakan kewajibannya ketika melakukan kegiatan pembelajaran dan membina peserta didik di sekolah.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama*

PENDAHULUAN

Peran guru dalam pendidikan mengharuskan hal yang sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan. Oleh karenanya, upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: "*Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan*".

Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. (Kusnadi, 2003). Sementara itu, kinerja merupakan suatu kegiatan yang

dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. (Supardi, 2013)

Sejalan dengan hal ini, keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan kerja (*environment*), dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesuksesan (*succes*), imbalan dan pengakuan (*rewards and recognitions*). (Andrew Ainsworth, 2006). Upaya akan

terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan. Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus tumbuh, dipupuk dan dikembangkan agar dapat melakukan fungsinya secara maksimal. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat menuntut setiap guru untuk terus belajar beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Peran guru dalam usaha peningkatan mutu pendidikan sangatlah penting.

Perkembangan zaman juga menyebabkan pembaharuan kurikulum yang membutuhkan penyesuaian guru terus-menerus untuk mengembangkan kompetensinya agar kurikulum terlaksana dengan baik dan kualitas pembelajaran meningkat. Hal ini perlu peningkatan kualitas mengajar guru dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain melalui lingkungan kerja serta kepuasan kerja gurunya di kecamatan Bangkinang Kota, peneliti menemukan permasalahan rendahnya kinerja guru sekolah menengah pertama dalam pembelajaran. Hal tersebut dibuktikan dengan laporan hasil observasi yang di lihat dilapangan. Dari hasil pengamatan, fenomena yang terjadi yaitu, (1) Ketepatan Waktu yakni jam masuk guru sering terlambat tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan oleh pihak sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan Adanya beberapa orang guru yang sering terlambat masuk dalam melaksanakan tugasnya. (2).Tanggung jawab kerja guru rendah. Hal ini ditunjukkan adanya sebagian guru yang tidak memperbaharui RPP sebelum melaksanakan pembelajaran dikelas. (3) Jumlah guru bidang studi yang masih kurang. Hal ini ditunjukkan masih adanya guru yang mengajar mata

pelajaran tertentu yang tidak linear atau tidak sesuai dengan bidang keahliannya. (4) Guru kurang inisiatif. Hal ini ditunjukkan dengan Kurangnya kreatifitas para guru dalam melaksanakan tugasnya. (5) Kualitas kerja Guru. Hal ini ditunjukkan adanya guru yang belum mampu mengelola kelas dengan baik bahkan guru belum mampu memvariasikan metode pembelajaran yang sesuai materi ajar. (6) Membina kerjasama, kurangnya kerjasama dalam tim dalam melakukan kegiatan yang direncanakan. Hal ini ditunjukkan adanya guru cenderung yang bersifat individualis dan kelompok.

Proses pembelajaran seperti ini tentunya akan berdampak pada rendahnya kinerja guru Untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di kelas perlu lingkungan kerja yang baik yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga guru memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja guru serta kepuasan kerja setiap guru. Sejalan dengan hal ini, sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, merupakan salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan sejalan dengan tuntutan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja (struktur organisasi, desain pekerjaan, kebijakan, aturan-aturan, dukungan, penghargaan, situasi konflik, sanksi, standar nilai serta sumber daya). Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan *output* yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya, maka tugas utama manajer (pemimpin) adalah melakukan kepemimpinan dengan segala teknisnya. (Gibson, 1997).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja

dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Baik buruknya lingkungan akan berdampak pada diri karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. (Nitisemito, 2000). Sejalan dengan hal ini lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. (Parlinda dkk, 2003). Faktor lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi guru yang melakukan aktifitas karena hal ini akan menentukan secara langsung maupun tidak langsung ditentukan oleh manusia di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, antara lain: (a) ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik; (b) ada bukti bahwa manajer (pimpinan) dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, dan (c) kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi. (Davis K dan Newstrom W, 2011).

Lingkungan kerja yang mampu memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran, definisi lingkungan kerja secara keseluruhan sebagai perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan

terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2001). Kepuasan kerja yang mampu memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran, definisi kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang negative. (Stephens Robbins, 2001). Sejalan dengan hal ini, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. (Siagian, 2002)

Sementara itu, "*kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya yang dicapai*". Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. (Sinambela, dkk, 2012). Berdasarkan fenomena-fenomena seperti diuraikan di atas maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian terhadap kinerja guru dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar".

METODOLOGI PENDIDIKAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama yang berjumlah 145, Sampel merupakan anggota dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Dwi Priyatno dalam Sugiyono (2008), diperoleh sampel 106. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengamatan (observasi), dan angket. Kegiatan pengamatan (observasi) dilakukan untuk mendapatkan data awal dan konfirmasi hasil angket. Namun alat utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah instrumen berupa angket. Angket dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel - variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan - pernyataan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja guru sekolah menengah pertama. Angket disusun dengan 5 pilihan mengikuti model skala Likert, yaitu :a. Sangat setuju (SS) skor 5; b. Setuju (S) skor 4; c. Ragu Ragu (RR) skor 3 d. Tidak Setuju (TS) skor 2; dan e. Sangat Tidak Setuju (STS).

Semua instrumen variabel kinerja guru sekolah menengah pertama, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji coba. Tujuannya adalah mengetahui validitas dan Reliabilitas. Analisis data uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan tingkat validitas dilakukan dengan

menggunakan rumus Pearson Product Moment. Sementara itu, uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan instrumen. Tingkat reliabilitas ditentukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dan dilakukan dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 20 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk Mean dan Standar Deviasi hasil angket, berdasarkan seluruh responden, variabel, indikator, dan item angket. Analisis statistik deskriptif diawali dengan analisa profil responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yaitu jenis kelamin, umur, masa kerja dan pelatihan yang diikuti. Analisis ini akan ditampilkan dalam bentuk analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai Mean dan Standar Deviasi, berdasarkan hasil angket.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja guru sekolah menengah pertama negeri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Analisis ini juga digunakan untuk melihat perbedaan Mean masing masing faktor berkaitan dengan kinerja guru sekolah menengah pertama negeri berdasarkan indikator.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari pengaruh antar variabel terhadap variabel kinerja guru sekolah menengah pertama, maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a) Didapatkan hubungan yang signifikan antara variable lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri (Y) di Bangkinang Kota, dan besar hubungannya 21,2% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 79,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan 0,572.
- b) Diperoleh hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (Y) di Bangkinang Kota, dan besar hubungannya 17,8% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 82,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja sebesar 0,564.
- c) Diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (Y) di Bangkinang Kota, dan besar hubungannya 27,7% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 72,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja sebesar 0,572 dan kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja sebesar 0,564, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru

sekolah dasar sebesar 0,802 satu satuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagaimana berikut:

- Lingkungan kerja ditemukan mempunyai hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Bangkinang Kota, dengan tingkat pengaruh yang sedang dan besar hubungannya 21,2% dengan tafsiran rendah. hubungan antar dua variabel diperoleh positif, sehingga setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama.
- Kepuasan kerja ditemukan mempunyai hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Bangkinang Kota, dengan tingkat pengaruh yang sedang dan besar hubungannya 17,8% dengan tafsiran sedang. hubungan antar dua variabel diperoleh positif, sehingga setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama.
- Sebagaimana diperolehnya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Sementara itu, secara kinerja guru dalam mengelola sekolah sudah

berfikir Inovasi dan kreativitas, bekerja keras, motivasi yang kuat, dan pantang menyerah menghadapi tantangan. Oleh karena itu, kinerja guru sekolah menengah pertama tergolong sedang, hal ini dikarenakan guru sudah melaksanakan kegiatan pembelajaran, profesionalisme, bertindak obyektif, mentaati aturan, dan memperkuat hubungan persatuan dan kesatuan bangsa.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan, maka dapat pula dirumuskan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan kinerja guru sekolah menengah pertama.

- Setiap Guru harus mampu menjadi contoh dan agen lingkungan kerja sekolah terhadap guru lain maupun siswa yang ada disekolah serta setiap guru harus mampu mempraktekkan tatanan lingkungan kerja yang baik dalam setiap kegiatan disekolah

DAFTAR PUSTAKA

Ainsworth Andrew. (2006). Profil analysis equations. <http://www.edu/ata20315/docs/pys524%20lecture%2013%20profile1.ppt>

Davis, Keith dan Kohn W. Newstrom, Agus Dharma (pent). (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Gibson James Livancevich, John and Donnelly, James H. (1997). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Guru sekolah menengah pertama dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat kemampuan kinerja diri sehingga dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran, profesionalisme dalam bekerja, bertindak obyektif, mentaati aturan sekolah, dan memperkuat hubungan kerjasama dalam persatuan dan kesatuan bangsa.
- Kepala sekolah agar dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif agar setiap guru merasa nyaman selama berada doilingkungan sekolah dengan mengadakan acara diluar agenda sekolah seperti trobosan
- Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini sebagai faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

Kusnadi. (2003). *Strategi Adaptasi Dan Jaringan Sosial*. Bandung: Humaniora Utama Press.

Nitisemito Alex S, (2000). *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia,.

Parlinda, dkk. (2003). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Daerah Air Minum Surakarta. *Jurnal Data Saing*. Vol 4, No.2. Hal 135-143

Robbins, Stephen P. (1997). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: PT. Prehallindo.

Sedarmayanti, (2001). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Air madidi. Indikator Lingkungan kerja.* dalam: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566/6089>.

Siagian Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela Lijan Poltak dkk. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu'

Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Supardi. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Ed.1- Cetakan ke.1, PT.Raja Grafindo.

Undang-undang RI No. 14 tahun 2005. Guru dan Dosen. Jakarta.