

ANALISA KINERJA GURU SMK “KANADA SAKURA INDONESIA” PEKANBARU SEBAGAI DAMPAK DARI LINGKUNGAN KERJA DI SEKOLAH

Oleh

Siti Syahsudarmi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

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

E-mail : sitisyahsudarmi@lecturer.stieriau-akbar.id

ABSTRACT : *The research was conducted at the Canadian Sakura Indonesia Vocational School in Pekanbaru. The aim of this research is to determine the influence of the work environment on teacher performance at the Sakura Indonesia Canadian Vocational School in Pekanbaru. Data analysis in this research uses quantitative methods. The sample taken in this research was 32 people, and the t-count results were greater than the t-table ($5.845 > 2.04227$). So it can be concluded that there is a significant influence between the work environment on teacher performance. Then the simple linear equation is $Y = 11.760 + 0.606X$. From the existing regression equation it can be concluded that the regression coefficient of bx is positive. This shows that if the work environment variable is increased the equation will also lead to an increase in the teacher performance variable. The R Square result of 0.532 shows that the work environment influences teacher performance by 53.2% and the remaining 46.8% is influenced by other independent variables which were not observed in this study.*

Keywords: *Work Environment and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru mampu membekali siswa dengan ilmu dan kinerja guru menjadi perhatian dalam dunia pendidikan, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tujuan pendidikan nasional tersebut akan terwujud apabila semua pihak terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa, salah satunya yaitu kinerja guru. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam tujuan pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut, semakin baik kinerja guru tersebut maka semakin baik juga pembelajaran didalam kelas. Mengajar merupakan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam mempersiapkan lingkungan pembelajaran yang meliputi lingkungan alam dan sosial untuk mendukung terjadinya proses belajar akibat interaksi siswa dengan lingkungannya. Proses belajar akan dapat terlihat bila didalam mengajar terjadi interaksi dua arah antara pengajar dan peserta didik.

Guru perlu menyampaikan pembelajaran materi secara tersusun dan sistematis. Tujuan pembelajaran juga hendaklah jelas dan dapat diukur serta isi kandungan pembelajaran mencakup juga penilaian yang perlu diadakan pada kegiatan akhir Pendidikan. Selain itu pembelajaran haruslah sesuai dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa.

Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat orang-orang yang ada didalamnya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya.

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman dan sehat akan mampu memberikan kepuasan kepada para guru, sehingga para guru akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk berkonsentrasi dalam kegiatan belajar mengajar serta dapat melakukan pekerjaan sesuai tujuan yang diharapkan.

Jadi dalam meningkatkan kinerja guru faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat, aman yang nyaman bisa meningkatkan hasil kinerja guru yang efektif dan efisien, serta dapat melakukan pekerjaan sesuai tujuan yang diharapkan. Saat ini lingkungan kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru masih terdapat ruangan kelas yang perlu diperhatikan seperti jendela kelas, kipas angin, wc yang perlu diganti dan diperbaiki, suhu udara yang terdapat di beberapa ruangan panas dan pengap, lokasi sekolah yang terletak di tengah-tengah perumahan warga dan serta keadaan juga akan banjir jika hujan terus menerus bisa menghambat aktivitas kerja guru yang akan berdampak terdapat terhadap kinerjanya. Oleh karna itu setiap sekolah harus memahami secara mendalam mengenai lingkungan kerja dengan kegiatan kerjanya sehingga guru ada pada titik yang maksimal.

Berikut ini adalah data jumlah guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru

Tabel 1
Jumlah Guru pada SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru

No	Tahun	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap	Jumlah Guru
1	2018	35	13	48
2	2019	35	6	41
3	2020	33	3	36
4	2021	33	2	35
5	2022	32	5	37

Sumber Data: SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru, 2023

Dari tabel 1 di atas dapat kita lihat jumlah guru yayasan dari tahun ke tahun mengalami perubahan, pada tahun 2018-2019 berjumlah 35 orang, dan tahun 2020-2021 guru menurun dengan jumlah 33 orang, dan menurun lagi pada tahun 2022 dengan jumlah 32 orang. Sedangkan guru tidak tetap mengalami perubahan setiap tahunnya, pada tahun 2018 yang berjumlah 13 orang dan mengalami penurunan pada tahun 2019 berjumlah 6 orang, di tahun 2020 berjumlah 4

orang. Dan menurun lagi pada tahun 2021 berjumlah 2 orang. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang berjumlah 5 orang. Untuk mengetahui bahan untuk mengajar guru juga diharuskan membuat RPP untuk menunjang proses belajar dan mengajar, dapat di lihat juga data laporan RPP guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Data Laporan RPP Guru yang Mengumpulkan RPP Pada SMK
Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Guru	Yang Menyerahkan Tepat Waktu	Yang Tidak Tepat Waktu	Persentase	
					Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
1	2018	48	40	8	83,33%	16,66%
2	2019	41	35	6	85,36%	14,63%
3	2020	36	26	10	72,22%	27,77%
4	2021	35	25	10	71,42%	28,57%
5	2022	32	30	2	93,75%	6,25%

Sumber Data: SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru, 2023

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa masih ada guru yang menyerakan RPP tidak tepat pada batas waktu yang ditetapkan, presentase guru yang terlambat menyerakan RPP terjadi turun naik pada tahun 2018 sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase 16,66% yang terlambat dan menurun pada tahun 2019 sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 14,63%. Dan pada tahun 2020-2021 naik kembali sebanyak 10 orang dengan persentase 27,77% dan 28,57%. Dan

menurun ditahun 2022 sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 6,25%.

Kinerja guru dapat diantaranya dapat dilihat dari kemampuan menyerap pelajaran dan mampu menjawab soal-soal ujian sekolah setidaknya memperoleh nilai minimal standard kelulusan dan tidak mesti mengikuti remedial. Berikutnya adalah data remedial siswa di sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru.

Tabel 3
Data Remedial SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Siswa Kelas XII	Siswa yang Remedial	Siswa Yang Tidak Remedial	Persentase	
					Remedial	Tidak Remedial
1	2018	264	24	240	9,09%	90,90%
2	2019	130	11	119	8,46%	91,53%
3	2020	135	18	117	13,33%	86,66%
4	2021	128	20	108	15,62%	84,37%
5	2022	101	12	89	11,88%	88,11%

Sumber Data: SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru, 2023

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa data remedial pada Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru pada tahun 2018 data yang remedial sebanyak 24 orang atau sebanyak 9,09% dan menurun pada tahun 2019 sebanyak 11 orang atau sebanyak 8,46%. Pada tahun 2020 mengalami kenaikan

sebanyak 18 orang atau sebanyak 13,33% dan pada tahun 2021 menjadi 20 orang atau sebanyak 15,62%, namun menurun kembali pada tahun 2022 menjadi 12 orang atau menjadi 11,88%. Berikutnya adalah kelulusan siswa pada SMK Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru.

Tabel 4
Data Kelulusan Siswa Pada SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Siswa Kelas XII	Jumlah Siswa Lulus	Rata-Rata Nilai Kelulusan	Kelulusan %
1	2018	264	264	87,75	100%
2	2019	130	130	84,19	100%
3	2020	135	135	83,63	100%
4	2021	128	128	80,13	100%
5	2022	101	101	83,30	100%

Sumber Data: SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kelulusan siswa tahun 2018 siswa lulus semua dengan jumlah 264 siswa mengalami peningkatan dengan rata-rata kelulusan 87,75, pada tahun 2019 siswa lulus semua dan mengalami penurunan dengan jumlah siswa yaitu 130 siswa dengan rata-rata nilai kelulusan 84,19, dan pada tahun 2020 siswa lulus semua dengan jumlah 135 siswa dan mengalami penurunan dengan rata-rata

nilai kelulusan 83,19, pada tahun 2021 siswa lulus semua dengan jumlah 128 siswa dan di tahun ini juga mengalami penurunan dengan rata-rata nilai 80,13, pada tahun 2022 siswa lulus semua dengan jumlah 101 siswa mengalami peningkatan dengan rata-rata 83,30. Selain itu dapat kita lihat juga data lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru pada SMK Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 5
Data Lingkungan Kerja pada SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru

No	Lingkungan Kerja Fisik	Standar	Fakta
1	Penerangan	1 ruangan ada 4 lampu	Ada yang rusak 1 dan redup namun tidak di semua ruangan kelas
2	Pewarnaan	Sudah pudar	Kurang kecerahan warna (cream) yang perlu diperbaiki
3	Suhu Udara	AC dan Kipas Angin	Kipas angin lengkap dan AC ada 5 tidak disetiap ruangan
4	Kebersihan	Tempat sampah disetiap ruangan	Kurang baik, karna hanya beberapa diruangan saja
5	Keamanan	Setiap pintu masuk dan keluar	Ada 1 Satpam
6	Kebisingan	Tidak terlalu bising	Baik, Berada ditengah perumahan warga

Sumber Data: SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru, 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat di lihat bahwa lingkungan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru ada beberapa fakta yang belum sesuai dengan standar yang ada. Seperti lampu ada 1 yang rusak dan redup belum ada diganti, AC tidak disemua ruangan, tetapi hanya diruangan tertentu saja namun kipas angin lengkap disetiap kelas. Penerangan dan warna juga kurang dari

standar yang ada, tempat sampah hanya beberapa diruangan saja tidak setiap tempat, dan kebising tidak terlalu dikarenakan tempatnya di tengah-tengah perumahan warga. Hal tersebut bisa berdampak pada hasil kerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dikelas.

Lingkungan non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara atasan,

bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama disekolah. Lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama guru, komunikasi antara guru dan siswa/i yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan. Kenyamanan dilingkungan kerja pada saat bekerja akan menimbulkan kerja yang optimal dan akan memberikan kepuasan kerja individu bagi para guru. Dengan motivasi kerja yang baik bagi setiap atasan maupun sesama rekan kerja sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula.

Untuk faktor non fisik dapat terlihat bahwa kebanyakan siswa memiliki sikap

belajar yang kurang maksimal, hanya beberapa siswa saja yang terlihat antusias mengikuti pembelajaran akibatnya tingkat konsentrasi siswa menjadi kurang maksimal saat kegiatan belajar sekolah faktor lain yang memicu kurangnya daya konsentrasi siswa adalah faktor masyarakat yang kurang baik atau pergaulan yang tidak mengajarkan dalam lingkungan baik yang diterapkan sehingga membuat siswa kurang nyaman saat belajar dan menjadi tidak ramai ketika guru sedang mengajar, akibatnya kondisi belajar mengajar menjadi kurang kondusif serta tingkat konsentrasi siswa menurun. Selain itu dapat kita lihat juga data kondisi sarana dan prasarana di Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru

.Tabel 6
Data Kondisi Sarana dan Prasarana pada SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru

No	Ruang	Jumlah		Kondisi		
		Ada	Tidak	Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Ruang Kepala Sekolah	1		1		
2	Ruang Guru	1		1		
3	Tata Usaha	1		1		
4	Perpustakaan	1		1		
5	Ruang Kelas	22		20	2	
6	Mushollah	1		1		
7	Wc Guru	4		3	1	
8	Wc Siswa	8		6	2	
9	Kipas Angin	22		19	3	
10	Meja	286		280	5	1
11	Kursi	286		278	6	2
12	Ac	5		5		
13	Komputer	80		78	2	
14	Laboraturium	2		2		
15	Ruang Uks	1		1		
16	Jam Dinding	23		23	1	
17	Lapangan	1		1		
18	Gudang	1			1	
19	Wifi	10		10		

Sumber Data: SMK Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru, 2023.

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat kondisi serta keadaan sarana & prasarana yang digunakan

oleh Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru. Ada beberapa

ruang yang kondisinya kurang baik seperti hanya butuh pengecatan ulang, perbaikan dan penambahan ventilasi udara karna sirkulasi udara yang kurang baik seperti wc guru, wc siswa, kipas angin, meja, kursi, computer, jam dinding dan gudang perlu adanya peningkatan seperti diperbaiki yang rusak dan dibersihkan karna masih cukup kotor dan penataan kurang rapi. Karna itu merupakan kinerja yang perlu para guru tentu didukung oleh lingkungan yang berperan sebagai pendukung dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Lyta Lestary dan Harmon Chaniago (2017) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 karyawan Divisi Part Detail Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi $Y = 40.404 + 0,438X$. Penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Departemen Part Detail Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) mempunyai hubungan yang positif (sedang) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nazilatul Huda (2022). *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi*, ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebaran Kuesioner Responden dari Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk. Untuk

menjawab tujuan satu tujuan digunakan metodologi uji deskriptif dengan rentang skala, uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas X (lingkungan) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Secara parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini. Dalam penilaian Lingkungan Non Fisik juga memiliki pepenilaian sangat baik dengan skor rata-rata 174,2. Pada dimensi lingkungan non fisik, skor penilaian tertinggi pada indikator hubungan guru dan pegawai dengan skor 200, sedangkan lingkungan fisik memiliki skor penilaian tertinggi pada indikator perlengkapan kerja dengan skor 186. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi berdasarkan uji statistik parsial dan uji regresi linier diperoleh nilai pada uji linier $Y = 1,507 + 0,492 X$ yang menyatakan bahwa koefisien regresi lingkungan berarah positif terhadap kinerja sehingga nilai thitung lebih besar dari t tabel $2,937 > 2,024$.

Penelitian Mila Yumaroh, Lili Andriani (2017). *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas FKIP UNBARI Jambi*, ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 di Distrik Sungai Gelam Muaro Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja dan kinerja guru, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan gambaran lingkungan kerja mendapat nilai 75,26% dikategorikan cukup, sedangkan untuk kinerja guru mendapat nilai 75,00% dikategorikan cukup baik. Sedangkan untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru hasil ringkasan model $R = 0,837$ dan $R \text{ Square} = 0,701$. Pada ANOVA diperoleh nilai $F = 77,487$ dengan α (sig) = 0,000. Karena α (Sig) < 0,05, maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Pada koefisien nilai konstanta $B = 14,062$, menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja diabaikan maka kinerja guru = 14,062.

Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun berkelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Danang (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Ada beberapa jenis lingkungan kerja yang dikenal dalam beberapa literatur. Diantaranya menurut Enny, (2019) menjelaskan bahwa jenis lingkungan terbagi menjadi dua yakni :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan dalam bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam lingkungan kerja fisik ada dua kategori yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau biasa disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Adanya lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana dapat menumbuhkan kegairahan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan menciptakan

lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan tercipta komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, ataupun sesama rekan kerja. Kenyamanan pada saat bekerja akan menimbulkan kerja yang optimal dan akan memberikan kepuasan kerja individu bagi pegawai. Dengan begitu akan munculnya motivasi kerja yang baik bagi setiap pegawainya sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017: 26) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar pemanfaatannya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik- baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Risky Nur Adha, dkk (2019:54) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain :
 - a. Penerangan cahaya

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya.

- b. Keamanan Kerja
Persentase keamanan ditempat kerja dapat membantu karyawan nyaman dalam bekerja.
 - c. Kondisi Kerja
Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan lingkungan.
 - d. Penggunaan Warna
Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.
- 2) Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain :
- a. Hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat hubungan yang baik di tempat kerja.

Kinerja Guru

Menurut Darmadi (2018:34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2018) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja seorang guru terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kinerjanya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.

Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan

pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Sutaryat (2015) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja diantaranya adalah :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi
- b) Pemberian imbalan yang serasi
- c) Mendorong pertanggung jawaban
- d) Meningkatkan motivasi kerja
- e) Meningkatkan etos kerja
- f) Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka

Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya sungguh-sungguh.

Penilaian Kinerja Guru

Menurut Priansa, (2018:355) bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan perilaku, pekerjaan, serta nilai kerja yang dicapai guru terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Penilaian kinerja guru dirancang

agar guru dapat mengidentifikasi kemampuan yang dimiliki melalui pengukuran kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil untuk kerja. Hasil dari penilaian untuk kerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan juga pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan tanggung jawab nya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat serta meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Indikator Kinerja Guru

Menurut Priansa (2018:78), indikator kinerja guru terdiri dari (empat) kegiatan pembelajaran yaitu :

- a. Merencanakan pembelajaran
Tahap merencanakan pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
- b. Melaksanakan Pembelajaran
Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.
- c. Menilai Hasil Pembelajaran
Penilaian hasil belajar merupakan upaya mengumpulkan informasi untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan dan kemampuan yang telah dikuasai oleh siswa.
- d. Membimbing dan Melatih Peserta Didik
Tugas guru bukan sekedar mengajar atau menyampaikan materi pelajaran di depan kelas saja, tetapi guru memiliki tugas sebagai fasilitator, motivator, inspirator, komunikator dan sebagainya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Kanada Indonesia Di Pekanbaru".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Kanada Sakura Indonesia Pekanbaru yang berada di kelurahan Tobek Godang Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru.

Populasi dan sample penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia Di Pekanbaru yang berstatus sebagai guru tetap yayasan pada tahun 2022 yang berjumlah 32 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang menggunakan skala Likert kepada para guru dan Observasi. Selanjutnya teknik analisa data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

Uji instrument yang dilakukan meliputi Uji Validitas, Uji reliabilitas dan Uji Normalitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi Uji Parsial variable penelitian (Uji T) dan Uji *Koefisien Diterminasi* (Uji R²).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan angka rata-rata jawaban kuisioner untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,29 yaitu menyatakan sangat

setuju atau dengan terminology lain dikatakan sangat baik. Demikian juga dengan rata-rata jawaban variabel kinerja guru, diperoleh angka rata-rata sebesar 4,23 yaitu menyatakan sangat setuju atau sangat baik.

Adapun hasil uji validitas instrument diperoleh bahwa kedua variable memiliki

nilai R hitung > R table (0,349), maka instrument atau kuisioner kedua variaabel dinyatakan Valid. Selanjutnya untuk uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha variable penelitian > dari batas minimal yaitu 0.60 sebagaimana table berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

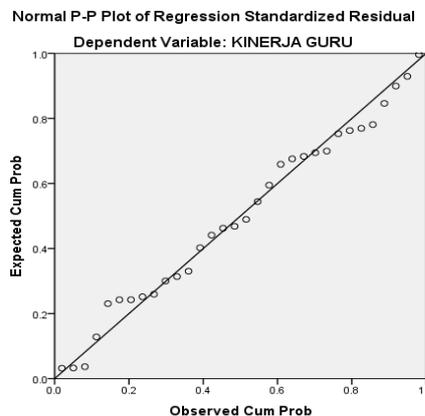
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel
1	Lingkungan Kerja	0,877	0,60
2	Kinerja Guru	0,856	0,60

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Kemudian untuk uji normalitas, dilakukan dengan uji *P- P Plot of Regression Standardized Residual* dengan melihat

sebaran data berikut adalah hasil output uji normalitas data yaitu sebagai berikut :

Gambar 1
Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari gambar di atas maka dapat dijelaskan bahwa sebaran data dalam hal ini jawaban responden mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terkait :

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.760	6.718		1.751	.090
	Lingkungan Kerja	.606	.104	.730	5.845	.000

a.. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,760 + 0,606 X$$

Maka dapat dijelaskan bahwa:

Nilai Konstanta (a) sebesar 11,760 artinya saat lingkungan kerja tidak ada atau nol, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru diperoleh sebesar 11,760. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,606 yang berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu-satuan maka akan dapat menaikkan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru sebesar 0,606 satuan.

Uji Segnifikan (Uji t)

Berdasarkan table 8 di atas maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} atau dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_{tabel} diperoleh

sebagai berikut : $n-2$ (baris), $\frac{1}{2} \alpha$ (kolom) maka diperoleh $32-2=30$ (baris) dan $\frac{1}{2} \alpha =0,025$ (kolom), sehingga nilai t_{tabel} diperoleh 2,04227.

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,845 sedangkan untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,04227 maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} (5,845) > dari t_{tabel} (2,04227), dengan tingkat signifikannya sebesar $0,00 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru.

Koefesien Determinasi (R²)

Koefesien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, berikut adalah hasil *output koefisien determinasi* :

Tabel 9
Koefesien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.517	3.965

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5.40 di atas, maka dapat diperoleh nilai R_square atau koefesien determinasi sebesar 0,532 yang memiliki arti kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada yaitu sebesar 53,2 persen sedangkan sisanya sebesar 46,8 persen menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini

KESIMPULAN

Secara ringkas penelitian ini Penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja 4,29 dan variabel kinerja guru sebesar 4,23. Maka dapat disimpulkan bahwa termasuk dalam kategori sangat setuju.
2. Persamaan regresi linier sederhana penelitian ini menggunakan SPSS dimana diperoleh nilai a = 11,760 dan nilai b = 0,606 maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,760 + 0,606 X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat konstanta (a) sebesar 11,760 berarti pada saat lingkungan kerja tidak ada atau nol, maka kinerja guru masih tetap diperoleh sebesar 11,760 satuan. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,606 yang berarti setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka akan dapat menaikkan kinerja guru sebesar 0,606 satuan.

3. Hasil pengolahan data diperoleh data diperoleh bahwa pengujian hipotesis dengan uji t terdapat adanya t_{hitung} sebesar 5,845 berarti $t_{hitung} = 5,845 > t_{tabel} = 2,04227$ yang berarti terhadap pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah

Kejuruan Kanada Sakura Indonesia di Pekanbaru.

4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Kanada Sakura

Indonesia di Pekanbaru berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh hasil sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*, no. 1.
- Arifin, M., & Barnawi. (2017). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Depok: Ar Ruzz Media.
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : *Center for Academic Publishing Service (CAPS)*
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.1, h. 130-138.
- Joko, Subagyo. (2015). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek (Cet.7)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction. Springer Briefs In Business*.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Lestary, Lyta dan dan Harmon Chaniago (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol 3 No 2
- Mesrani, Desi. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Budaya Kerja Karyawan PT Abadi Motor Lampung*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Bandar Lampung: FE IBI Darmajaya
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *"Human Capital Management"*. Penerbit. In Media Bogor
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono, Dr. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok:PT.Raja Grafindo Husada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sutaryat. (2015). *Padi Sri Organik Indonesia. Rice*
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.