

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT TEACHERS AT MI XYZ CIPANAS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU PNS PADA MI XYZ CIPANAS

Dauda Kodir Ramdani¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kota Cimahi, Jawa Barat^{1,2}

daudakodir_20p393@mn.unjani.ac.id¹, khaerulrizal@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

The role of teacher performance is very important in the process of teaching and learning activities in schools. According to experts, both physical and non-physical work environments can support good performance. However, findings in the field show that less than ideal classrooms and cooperation between teachers need to be improved. The purpose of this study is to determine the influence of physical work environment and non-physical work environment on teacher performance at MI XYZ Cipanas partially or simultaneously. This study uses a quantitative method and involves all teachers at MI XYZ Cipanas as respondents. Data collection techniques use interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique uses quantitative descriptive and associative methods as well as multiple regression analysis with the help of the SPSS program. The results of the study showed that the physical work environment and non-physical work environment had a positive effect on teacher performance, as well as simultaneously the physical work environment and non-physical work environment had an effect on teacher performance at MI XYZ Cipanas. It can be concluded that the better the facilities used in teaching and learning activities and the better the working atmosphere can have a good impact on teacher performance.

Keywords : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Performance

ABSTRAK

Peran kinerja guru sangat penting dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Menurut para ahli, lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dapat menunjang kinerja menjadi baik. Namun, temuan di lapangan menunjukkan bahwa ruang kelas yang kurang ideal dan kerja sama antar guru perlu ditingkatkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru di MI XYZ Cipanas secara parsial atau simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan semua guru di MI XYZ Cipanas sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kuantitatif serta analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, begitupun secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru pada MI XYZ Cipanas. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar dan semakin baik suasana kerja dapat berdampak baik terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam

pembangunan masyarakat dan masa depan generasi penerus karena mutu pendidikan merupakan parameter yang

menjadi perhatian masyarakat dan mencakup masukan, proses pembelajaran, dan hasil. Di antara elemen terpenting dari inisiatif untuk meningkatkan standar pendidikan adalah dengan mempertimbangkan standar guru yang mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah karena sebagai salah satu aspek terpenting dalam upaya peningkatan pendidikan, guru mempunyai banyak tanggung jawab utama, antara lain mengajar, membina, membina, melatih, menilai, dan mengevaluasi (Sari et al, 2021).

Guru harus menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, sesuai dengan **Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005** tentang Guru dan Dosen agar dapat terselenggaranya proses pendidikan yang bermutu. Sebagaimana tercantum dalam **Pasal 35 ayat (1) UU 14 Tahun 2005**, beban kerja guru meliputi kegiatan-kegiatan yang pokok-pokoknya meliputi pengorganisasian pengajaran, pelaksanaan kerja ekstra, penilaian hasil pembelajaran, serta pendidikan dan pelatihan siswa.

Guru dan tenaga kependidikan menjadi pemimpin dalam penyelenggaraan pendidikan yang menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) unggul sehingga untuk mengembangkan dan mendorong potensi suatu negara secara maksimal, diperlukan sumber daya manusia yang berbakat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang rendah adalah kualitas pendidik yang buruk **Guru Belaja (2022)** karena dalam dunia pendidikan, guru merupakan aset yang harus diperhatikan, karena tanpa adanya guru maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai (Andi Rasyid, 2019). Kualitas Guru dan tenaga kependidikan tentunya mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia sesuai dengan **Peneliti Bank Dunia Lisia Afkar** yang

mengutip dari **CNN Indonesia (2021)** dan mengungkapkan bahwa kinerja guru Indonesia dapat dikatakan masih cukup rendah (Angelia, 2022). Sejulur dengan hasil terbitan penelitian PISA yang dilakukan 3 tahun sekali dari tahun 2000 maka pada edisi penilaian PISA 2018 yang dirilis pada hari Selasa (03/12/2019) yang mengungkapkan ranking PISA Indonesia pada tahun 2018 ada di posisi ke-72 yang diikuti oleh 78 negara dengan mendapatkan angka 371 dalam hal membaca, 379 dalam hal matematika dan 369 dalam hal ilmu pengetahuan (BBC News Indonesia, 2019) atau membaca pada 2018 ada di posisi ke-74 dan menjadi ranking 71 di 2022, untuk matematika pada 2018 ada di posisi ke-73 dan menjadi ranking 70 di 2022 dan terakhir pada literasi sains pada 2018 ada di posisi 71 dan menjadi ranking 67 pada tahun 2022 (Medcom).

Menurut **Mangkunegara (2017)**, kinerja diartikan sebagai kualitas dan nilai kerja seorang pegawai ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan namun demikian ini pun bisa terjadi di dunia Pendidikan karena guru adalah salah satu komponen tenaga kerja di bidang pendidikan sehingga dapat dikategorikan sebagai pegawai di sekolah, sedangkan **Richard (2012)** mengungkapkan bahwa kinerja sebagai kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Dalam lingkungan sekolah, kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang patut mendapat perhatian karena memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai di sekolah itu sendiri. Kinerja pegawai dapat diartikan sejauh mana pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Sunarsi et al, 2020). Sekolah menuntut kinerja yang optimal dari para pegawainya karena keberhasilan suatu sekolah tercermin

dari kinerja para pegawainya yang dapat bekerja secara optimal

Kinerja dapat dijadikan alat bagi setiap individu, kelompok, atau unit kerja untuk membantu mereka memenuhi atau melampaui target produksi yang telah ditentukan. Kinerja merupakan salah satu cara untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan (**Ardiansyah & Surjanti, 2020**). Produktivitas karyawan dapat diukur untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan tingkat kualitas yang dibutuhkan **Ardiansyah & Surjanti (2020)** namun demikian ini pun bisa terjadi di dunia Pendidikan karena guru adalah individu, kelompok atau unit kerja yang melakukan aktivitas kegiatan belajar mengajar terhadap anak didiknya yang disesuaikan dengan visi dan misi sekolah.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) sebagai lembaga pendidikan yang fokus pada pendidikan dasar Islam dan mempunyai tanggung jawab yang besar untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada generasi muda. Namun tantangan untuk mencapai standar mutu yang diharapkan tidaklah mudah karena salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan yang diberikan adalah lingkungan kerja dimana guru bekerja.

Manajemen yang efektif dapat meningkatkan efektivitas sekolah dan memungkinkannya bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Sekolah sangat menekankan pada penciptaan lingkungan kerja baik fisik maupun virtual untuk mencapai tujuan mereka. Karena opini yang dimiliki oleh karyawan tentang tempat kerjanya dapat menimbulkan penilaian yang berbeda-

beda terhadap setiap aspek tempat kerja karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik suatu perusahaan maupun instansi (**Rauan & Tewal, 2019**). **Rahmawanti (2014)** mengungkapkan bahwa ketika karyawan memberikan kesan positif maka kinerjanya cenderung meningkat karena dapat meningkatkan tingkat kenyamanannya. Sebaliknya, ketika mereka memberikan kesan negatif, kinerjanya cenderung menurun sejalan dengan **Anam (2018)** yang mengungkapkan bahwa sesuatu yang dapat memberikan rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sedang mereka geluti disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Sedangkan **Sedarmayanti (2017)** mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah Semua aspek tempat kerja fisik yang berpotensi berdampak secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik telah lama dikenal sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam berbagai konteks organisasi. Dalam konteks pendidikan khususnya di tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI), lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu unsur penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif bagi guru dan siswa sehingga dalam kaitannya dilakukan penelitian mengenai dampaknya dan pengaruh lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) menjadi topik penting untuk diteliti.

Berikut ini kondisi kinerja Guru MI XYZ Cipanas.

Tabel 1 Data Kinerja Guru MI XYZ Cipanas

Tahun	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Memuaskan	Sangat Memuaskan
2021	7	8	10	7	5

Tahun	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Memuaskan	Sangat Memuaskan
2022	6	5	14	6	6
2023	3	4	9	12	9

Sumber: Hasil Observasi pada MI XYZ Cipanas

Berdasarkan tabel 1 terlihat Penilaian kinerja Guru PNS MI XYZ Cipanas Cianjur pada tahun 2021-2023 belum mencapai target yang ditentukan yaitu tidak adanya guru yang kinerjanya kurang dan sangat kurang, minimal kinerja cukup yang diinginkan oleh MI XYZ Cipanas Cianjur, Sejulur dengan komitmen dari Kepala Sekolah MI XYZ bahwa pihak sekolah tetap berencana dan melanjutkan program serta pembinaan dengan berjenjang dan berkelanjutan dengan tujuan target minimal tercapai karena sampai saat ini menurut kepala sekolah MI XYZ Cipanas Cianjur bahwa kinerja Guru MI XYZ Cipanas Cianjur kurang maksimal dan optimal karena masih terdapat beberapa guru yang belum mencapai standar kinerja yang diinginkan oleh sekolah.

Hasil penelitian sebelumnya **Marlius & Sobayar (2022)** menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi penyampaian materi ketika di kelas serta menghindari gangguan di lingkungan sekolah, khususnya kebisingan karena dapat mempengaruhi kemampuan guru dalam berkonsentrasi saat bertugas dalam penyampaian materi sesuai dengan pernyataan bahwa Lingkungan fisik adalah tempat individu bekerja secara signifikan yang berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan **Evans & Johnson (2000)** dan persepsi tentang keadilan, kepercayaan dan dukungan dari supervisor dan kolega berdampak pada motivasi, komitmen yang akhirnya

meningkatkan hasil kinerja karyawan (**Rupp & Spencer**).

Menurut **Noah & Steve (2012)** bahwa hubungan yang dimiliki karyawan satu sama lain secara keseluruhan di tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Segala sesuatu di kantor adalah lingkungan kerja, dan ketika karyawan melakukan tugas mereka, mereka melakukannya dalam pengaturan yang mencakup semua koneksi di antara para pekerja tersebut. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponennya dan dapat dijelaskan sebagai berikut: Lingkungan kerja diukur dari segi teknologi, manusia, dan organisasi.

Menurut **Hidayat (2015)** mengidentifikasi banyak persoalan lingkungan kerja yang harus dikaji dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, kebisingan, dan keselamatan sedangkan menurut **Dessler (2016)** bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat dan emosi karyawan terhadap pekerjaannya karena hal ini sesuai dengan penelitian. Menurut **Hanafi Zulkifli (2018)** yang mengungkapkan bahwa hasil dari lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.ATB Riau namun demikian ini pun bisa terjadi di dunia Pendidikan karena faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik tidak hanya terjadi di perusahaan namun dapat timbul juga di dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja fisik MI XYZ Cipanas Cianjur yang kurang memadai. Berikut

adalah kondisi pengambilan foto di MI XYZ Cipanas Cianjur:

1. Tata letak ruang Guru MI XYZ Cipanas Cianjur. Terlihat berdempetan dan sirkulasi kurang ideal



Gambar 1 Tata Letak Ruangan MI XYZ

2. Ruang Kelas MI XYZ Cipanas Cianjur. Terlihat padat, kurang tertata dan sirkulasi kurang ideal



Gambar 2 Ruang Kelas MI XYZ Cipanas

Berdasarkan gambar 1 dan 2 terlihat jarak ruangan yang berdempetan dan sirkulasi kurang ideal sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik harus didukung oleh sekolah untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat berjalan secara optimal.

Selain faktor Lingkungan kerja fisik, terdapat juga Lingkungan kerja non-fisik yang diduga menjadi faktor sangat penting untuk dipertimbangkan, bahkan jika hal ini tidak mencakup proses yang terlihat maka hal ini

mempunyai dampak langsung terhadap kinerja guru.

Pernyataan lebih lanjut mengungkapkan bahwa apa yang disebut lingkungan kerja psikologis didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut aspek psikologis dari lingkungan kerja (Wursanto, 2009). Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara rekan kerja dan bawahan.

Guru dapat bekerja seefisien mungkin dalam lingkungan kerja non-fisik yang nyaman. Guru akan betah

berada di kantornya dan menjalankan aktivitasnya dengan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal jika ia menikmati lingkungan kerja non fisiknya dan sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yang buruk mungkin berdampak negatif terhadap efektivitas guru.

Menurut **Atik Novitasari (2012)** lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tempat kerja guru. Menurut **Zainal Sunaryo dalam Barnawi & Arifin (2014)**, lingkungan kerja harus dikelola atau diciptakan sedemikian rupa sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dalam suasana yang aman dan menyenangkan.

Benny S. et al. (2015) mendefinisikan lingkungan kerja non-fisik sebagai interaksi yang tidak dapat dihindari dalam pekerjaan, termasuk interaksi dengan rekan kerja, supervisor, dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu Guru MI XYZ Cipanas Cianjur maka dapat penulis simpulkan terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja non-fisik MI XYZ Cipanas Cianjur yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis
Hubungan kerja antara sesama guru yang belum harmonis, ketidak harmonisan tersebut terlihat dari adanya beberapa masalah pribadi antar sesama guru yang pernah terjadi sebelumnya.
2. Suasana kerja
Kerjasama antara sesama guru belum terlihat baik dikarenakan

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai teknik penelitian berdasarkan

dalam suatu waktu kurangnya pemahaman mengenai rencana pembelajaran yang harus dilakukan guru dan terkadang terjadi kurang membantu satu sama lain dalam memahami dan memberi informasi untuk membantu dalam ketidaktahuan guru tersebut.

Berdasarkan point 1 dan 2 terlihat adanya pengaruh dari hubungan harmonis dan suasana kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena rasa kekeluargaan yang terganggu. Selain itu dapat terjadinya efek yang mengakibatkan dampak negatif dan mengganggu kinerja Guru sehingga tidak dapat mencapai titik optimal dalam melaksanakan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik harus didukung oleh sekolah untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat berjalan secara optimal.

Penting bagi kita untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil penelitian **Shelly Pratiwi (2023)** yang mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Gombong, Kebumen

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru PNS Pada MI XYZ Cipanas.

filosofi positivis, digunakan untuk melakukan studi pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dan statistik (**Sugiyono, 2019:17**). Dalam

penelitian ini, kuesioner dengan skala penelitian yang memanfaatkan *semantic differensial* dibagikan kepada responden untuk mengumpulkan data dan

informasi melalui survei. Indikator untuk setiap variabel penelitian yang akan diberikan kepada responden adalah sebagai berikut:

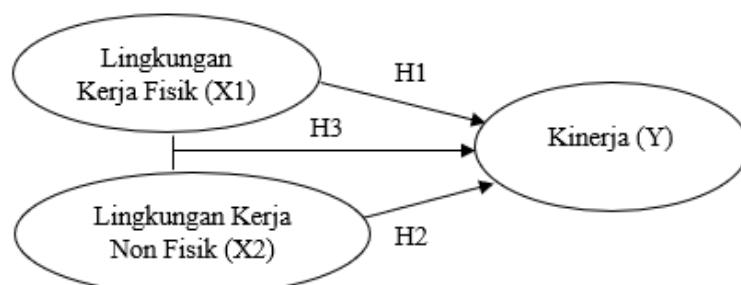
Tabel 2 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Menurut Sedarmayanti (2017) a. Cahaya b. Kenyamanan c. Bau-bauan d. Tata Warna
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Menurut Wursanto (2011) a. Suasana Kerja b. Perlakuan Yang Baik c. Hubungan Yang Harmonis
3	Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2017) a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab

Serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Sampel penelitian ini terdiri dari fokus 37 Guru PNS MI XYZ Cipanas Cianjur untuk variabel X1 dan variabel X2 serta 1 Kepala Sekolah MI XYZ Cipanas Cianjur untuk variabel Y. Analisis data

yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda serta uji hipotesis.

Untuk lebih memahami dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Guru PNS pada MI XYZ Cipanas Cianjur, maka dapat perhatikan sajian gambaran paradigma sebagai berikut:



Gambar 3 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru PNS MI XYZ Cipanas

Hipotesis 1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Guru PNS pada MI XYZ Cipanas

Hipotesis 2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Guru PNS pada MI XYZ Cipanas

Hipotesis 3: Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru PNS pada MI XYZ Cipanas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
X1.1	0.401	Valid		
X1.2	0.385	Valid		
X1.3	0.676	Valid		
X1.4	0.680	Valid		
X1.5	0.510	Valid		
X1.6	0.463	Valid	0.748	Reliabel
X1.7	0.621	Valid		
X1.8	0.605	Valid		
X1.9	0.611	Valid		
X1.10	0.432	Valid		
X1.11	0.481	Valid		
Lingkungan Kerja Non Fisik				
X2.1	0.695	Valid		
X2.2	0.593	Valid		
X2.3	0.691	Valid		
X2.4	0.566	Valid	0.690	Reliabel
X2.5	0.649	Valid		
X2.6	0.629	Valid		
Kinerja				
Y.1	0.525	Valid		
Y.2	0.676	Valid		
Y.3	0.711	Valid		
Y.4	0.644	Valid		
Y.5	0.676	Valid	0,721	Reliabel
Y.6	0.460	Valid		
Y.7	0.520	Valid		
Y.8	0.390	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji validitas dipresentasikan melalui r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi koefisien *product moment*. Setelah menganalisis data yang telah diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing pernyataan $> r_{tabel} 0,3246$. Artinya, instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Selanjutnya, untuk menguji reliabilitas kuesioner, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's*

Alpha yang terdapat dalam tabel *Reliability Statistics*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Untuk Mengetahui tanggapan responen mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinierja pada MI XYZ Cipanas. Peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 37 guru dan 1 kepala sekolah. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel

lingkungan kerja fisik telah valid dan reliabel. Terlampir dalam tabel berikut:

Tabel 4 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	3,33	Cukup
Kenyamanan	3,33	Teliti
Bau-bauan di Tempat Kerja	3,37	Kuat
Tata Warna di Tempat Kerja	3,37	Terbuka
TOTAL	$(3,33 + 3,33 + 3,37 + 3,37) : 4 = 13,4 : 4$	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,35	
KRITERIA		CUKUP BAIK

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa kriteria variabel lingkungan kerja fisik menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria cukup baik dengan poin 3,35 dimana sub variabel tertinggi adalah bau-bauan di tempat kerja dan tata warna di tempat kerja

dengan poin 3,37 kemudian sub variabel terendah adalah penerangan dan kenyamanan dengan poin 3,33 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuesioner guru PNS MI XYZ Cipanas menghasilkan kriteria cukup baik dalam memfasilitasi lingkungan kerja fisik.

Tabel 5 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Suasana di Tempat Kerja	3,38	Cukup Kuat
Perlakuan Yang Baik	3,61	Baik
Hubungan Yang Harmonis	4,02	Harmonis
TOTAL	$(3,38 + 3,61 + 4,02) : 3 = 11,01 : 3$	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,67	
KRITERIA		BAIK

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 5 variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa kriteria variabel lingkungan kerja non fisik menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria baik dengan poin 3,67 dimana sub variabel tertinggi adalah hubungan yang harmonis dengan

poin 4,02 kemudian sub variabel terendah adalah suasana di tempat kerja dengan poin 3,38 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuesioner guru PNS MI XYZ Cipanas menghasilkan kriteria baik dalam lingkungan kerja non fisik.

Tabel 6 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas Kerja	3,55	Memuaskan
Kuantitas Kerja	3,41	Memuaskan
Pelaksanaan Tugas	3,43	Memuaskan
Tanggung Jawab	3,18	Cukup Memuaskan
TOTAL	$(3,55 + 3,41 + 3,43 + 3,18) : 4 = 13,57 : 4$	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,39	
KRITERIA		CUKUP MEMUASKAN

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa kriteria variabel kinerja menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria cukup memuaskan dengan poin 3,39 dimana sub variabel tertinggi adalah kualitas kerja dengan poin 3,55 kemudian sub variabel terendah adalah tanggung jawab dengan poin 3,18 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuesioner kepala sekolah terhadap guru PNS MI XYZ Cipanas menghasilkan kriteria cukup memuaskan dalam kinerja.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, data memiliki distribusi

normal. Selain itu, uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,512 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,954 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,808 dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,557, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T value	Sig.
1	(Constant)	4.334	3.109	1.394	.172
	Lingkungan Kerja Fisik	.358	.106	.498	3.364 .002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.438	.183	.353	2.388 .023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,334 + 0,358X_1 + 0,438X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 4,334 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) bernilai nol, maka variabel kinerja bernilai 4,334.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berarah positif sebesar 0,358 hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,358.

ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,358.

- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berarah positif sebesar 0,438 hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja non fisik (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,438.

Tabel 8 Hasil Uji T Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3.364	2.032	0.002	0.05	Berpengaruh
X2	2.388	2.032	0.023	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, hasil analisis data uji t parsial menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,364 > 2,032$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, dimana semakin tinggi perhatian MI XYZ Cipanas terhadap fasilitas yang digunakan guru untuk melakukan kegiatan belajar mengajar

maka akan berdampak baik terhadap kinerja guru. Kemudian, variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,388 > 2,032$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, dimana semakin baik hubungan dan kerjasama antar guru MI XYZ Cipanas, maka akan semakin baik juga kinerja

Tabel 9 Hasil F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	27.594	3.28	.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar $27,594 > 3,28$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.596	1.821
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, besar pengaruh secara bersama-sama dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,619. Ini berarti variabel lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel kinerja sebanyak 61,9%, yang termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi atau kuat. Sedangkan, 38,1% sisanya dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru PNS pada MI XYZ Cipanas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Total rata-rata setiap sub variabel lingkungan kerja fisik di MI XYZ Cipanas adalah 3,35 yang termasuk dalam kriteria cukup baik dengan sub variabel bau-bauan di tempat kerja dan tata warna di tempat kerja memiliki yang sama sekaligus nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 3,37 serta sub variabel penerangan dan kenyamanan memiliki nilai terendah dengan total rata-rata sebesar 3,33.
2. Total rata-rata setiap sub variabel lingkungan kerja non fisik pada MI XYZ Cipanas adalah 3,67 yang termasuk kedalam kriteria baik dengan sub variabel hubungan yang harmonis memiliki nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 4,02 dan serta sub variabel suasana di tempat kerja memiliki nilai terendah dengan total nilai rata-rata sebesar 3,38.
3. Total rata-rata setiap sub variabel kinerja Guru PNS MI XYZ Cipanas secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,39 yang termasuk dalam kriteria cukup memuaskan dengan sub variabel kualitas kerja memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 3,55 dan sub variabel tanggung jawab memiliki nilai terendah dengan rata-rata 3,18.

4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru PNS pada MI XYZ Cipanas

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada MI XYZ Cipanas
- b. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada MI XYZ Cipanas
- a. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru pada MI XYZ Cipanas dengan tingkat pengaruh tinggi atau kuat.

Saran

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Untuk mempertahankan tata warna sebagai salah satu variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai yang tinggi bisa dengan melakukan perawatan dan pemeliharaan secara rutin agar warna terlihat segar dan tidak pudar, pemilihan lampu karena dapat mempengaruhi tampilan ruangan serta melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa warna masih terlihat baik dan sesuai dengan tujuan awal.

b. Untuk mempertahankan bau-bauan di tempat kerja sebagai salah satu variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai yang tinggi bisa dengan melakukan kebersihan rutin sehingga tidak ada noda menempel dan membandel yang dapat menimbulkan aroma tidak sedap, menggunakan aroma alami seperti bunga atau tanaman yang memiliki aroma menyegarkan sebagai alternatif untuk menyamarkan bau yang

- tidak diinginkan serta melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa bau-bauan dapat terdeteksi dan dengan cepat untuk mengambil tindakan preventif.
- c. Untuk meningkatkan penerangan sebagai salah satu variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai terendah bisa dengan memastikan bahwa jendela bersih dan bebas dari hambatan yang menghalangi cahaya masuk, menggunakan cermin dengan bijak untuk memantulkan cahaya alami ke berbagai sudut ruangan serta memasang dimmer untuk mengatur intensitas cahaya sesuai kebutuhan.
 - d. Untuk meningkatkan kenyamanan sebagai salah satu variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai terendah bisa dengan memasang kipas angin di langit-langit dengan menyesuaikan ukuran dan kapasitasnya, menggunakan pembersih udara dengan filter HEPA untuk mengurangi polutan dan alergen di dalam udara serta melakukan pemeriksaan rutin khususnya ventilasi udara agar tidak ada penyumbatan yang disebabkan oleh kotoran.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Untuk mempertahankan hubungan yang harmonis di tempat kerja sebagai salah satu variabel lingkungan kerja non fisik yang memiliki nilai yang tinggi bisa dengan menjaga komunikasi secara efektif dan efisien dengan baik, memisahkan urusan pribadi dan urusan pekerjaan di ruang lingkup sekolah dan ikut serta kegiatan sekolah karena dapat membantu membangun hubungan yang lebih erat dengan rekan sesama guru.
 - b. Untuk meningkatkan suasana di tempat kerja sebagai salah satu variabel lingkungan kerja non fisik yang memiliki nilai yang rendah bisa dengan mengadakan kegiatan sosial atau acara bersama diluar jam kerja, mendorong kolaborasi guru dalam perencanaan pelajaran dan memastikan kepala sekolah memainkan peran yang aktif dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang positif.
 - 3. Kinerja
 - a. Untuk mempertahankan kualitas kerja guru di tempat kerja sebagai salah satu variabel kinerja yang memiliki nilai yang tinggi bisa dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional seperti pelatihan serta *workshop*, membuat program mentoring serta kolaborasi antara guru untuk memberikan materi dan praktik terbaik dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru.
 - b. Untuk meningkatkan tanggung jawab guru di tempat kerja sebagai salah satu variabel kinerja yang memiliki nilai yang rendah bisa dengan implementasi sistem evaluasi kinerja yang objektif dan adil, mendelegasikan tugas dan tanggung jawab secara tepat kepada guru berdasarkan keahlian dan minat serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi guru secara langsung.

4. Untuk dapat menjadi pembanding dan referensi bagi peneliti selanjutnya, maka peneliti menyarankan untuk peneliti berikutnya agar dapat menggunakan variabel diluar lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Seperti, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga dapat menjadi pembeda dan pengacu untuk menjadi penelitian yang dapat lebih baik dan sempurna dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hanafi, Zulkifli (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, Vol. 7, No. 2 : 406-422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996.
- Banawi & Arifin, Mohammad (2012). Etika & Profesi Kependidikan. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Dessler, G (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10*. Jakarta : PT Indeks
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Medcom., (2023). Ranking PISA Indonesia Naik, Bukan Cerminan Peningkatan Kualitas Pendidikan. <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/8N0O87zK-ranking-pisa-indonesia-naik-bukan-cerminan-peningkatan-kualitas-pendidikan>
- Rauan & Tewal, (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja
- Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.
- Rahmawanti, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Sedarmayanti (2018), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sugiyono (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wursanto, Ignasius (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* Edisi Dua. Yogyakarta : Andi