

***THE INFLUENCE OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS AT MTS XYZ***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP
KINERJA GURU MTS XYZ**

Lukman Hakim¹, Mochamad Vrans Romi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani Jl. Terusan Jenderal
Sudirman, Kota Cimahi, Jawa Barat^{1, 2}

lukmanhakim_21p362@mn.unjani.ac.id¹, vransromi@gmail.com²

ABSTRACT

From the results of the performance assessment data obtained, there was a decline in performance in MTs XYZ Teachers, this was suspected due to problems that occurred, one of which was in the physical work environment, namely in the less than ideal teacher's room, inadequate toilets and uncomfortable classrooms, then in the non-physical work environment, namely the work atmosphere and also the relationship between educators. This study aims to determine the effect of the physical and non-physical work environment on the performance of MTs XYZ Teachers both partially and simultaneously. This type of research is quantitative with a total of 30 respondents for variables X1 and X2, namely MTs XYZ Teachers and for variable Y, namely the Principal of MTs XYZ. Then the data collection technique used library research and field research, and the data analysis technique used descriptive and associative methods with the SPSS version 26 program as a data processing tool. The results of the study indicate that the physical work environment has a positive effect on the performance of MTs XYZ teachers and the non-physical work environment has a positive effect on the performance of MTs XYZ teachers. Then the physical work environment and non-physical work environment simultaneously affect the performance of MTs XYZ teachers.

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

ABSTRAK

Dari hasil data penilaian kinerja yang diperoleh bahwa terdapat penurunan kinerja pada Guru MTs XYZ, hal tersebut diduga karena adanya masalah yang terjadi salah satunya pada lingkungan kerja fisik yaitu pada ruang guru yang kurang ideal, toilet yang kurang memadai dan ruang kelas yang kurang nyama, kemudian pada lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja dan juga hubungan antar tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja Guru MTs XYZ baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan total responden 30 untuk variabel X1 dan X2 yaitu Guru MTs XYZ dan untuk variabel Y yaitu Kepala Sekolah MTs XYZ. Kemudian teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Guru MTs XYZ dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Guru MTs XYZ. Kemudian lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru MTs XYZ.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat fundamental dalam pembangunan masyarakat dan pengembangan generasi penerus bangsa. Hal ini tercantum dari alokasi anggaran pendidikan Indonesia yang mencapai 20% dari APBN 2023 atau sekitar Rp608,3 triliun (**Kemenkeu RI, 2023**). Berdasarkan data **UNESCO**

Institute for Statistics (2023), rasio guru terhadap murid di Indonesia untuk tingkat menengah adalah 1:16, yang menunjukkan beban kerja yang cukup tinggi bagi para pendidik. Kualitas pendidikan menjadi parameter utama yang mendapat perhatian besar dari masyarakat, mencakup aspek input, proses pembelajaran, hingga output yang dihasilkan. Dalam upaya

peningkatan mutu pendidikan, peran guru menjadi sangat krusial karena mereka memiliki berbagai tanggung jawab utama seperti mengajar, membimbing, melatih, serta melakukan penilaian dan evaluasi (Sari & Lase, 2021).

Sesuai dengan amanat **Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005** tentang Guru dan Dosen, para pendidik dituntut untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan demi terwujudnya pendidikan yang berkualitas. **Pasal 35 ayat (1) UU** tersebut menggariskan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan tugas tambahan, evaluasi hasil belajar, serta pembimbingan dan pelatihan peserta didik.

Guru dan tenaga pendidik berperan sebagai ujung tombak dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan potensi suatu bangsa, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Namun, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan adalah kualitas pendidik yang belum optimal (**Guru Belajar.id, 2022**). Hal ini sejalan dengan pendapat **Rasyid (2019)** yang menyatakan bahwa dalam dunia pendidikan, guru merupakan aset vital yang harus diperhatikan, karena tanpa adanya guru yang berkualitas, tujuan pendidikan akan sulit tercapai.

Data menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih memerlukan peningkatan yang signifikan. Hal ini tercermin dari hasil PISA 2022 yang menempatkan Indonesia pada posisi yang masih perlu ditingkatkan - peringkat 71 untuk kemampuan membaca, peringkat 70 untuk matematika, dan peringkat 67 untuk literasi sains. Kondisi ini

menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kualitas pendidik di berbagai tingkat dan jenis lembaga pendidikan, termasuk Madrasah Tsanawiyah.

Mangkunegara (2017)

mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sementara **Richard (2012)** memandang kinerja sebagai kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Dalam lingkungan Madrasah Tsanawiyah, kinerja guru menjadi faktor krusial yang mempengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan tersebut. Kinerja dapat dijadikan sebagai instrumen bagi setiap individu, kelompok, atau unit kerja untuk membantu mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan (**Ardiansyah & Surjanti, 2020**).

MTs XYZ, sebagai lembaga pendidikan Islam, memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada para murid. Namun, upaya mencapai standar mutu yang diharapkan menghadapi berbagai tantangan, salah satunya terkait dengan lingkungan kerja tempat para guru menjalankan tugas. Manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci keberhasilan lembaga pendidikan dalam persaingan dengan institusi pendidikan lainnya.

Hal ini diperkuat oleh temuan **Rahmawanti et al. (2014)** yang menunjukkan bahwa ketika karyawan memberikan kesan positif terhadap lingkungan kerjanya, kinerja mereka cenderung meningkat karena terciptanya rasa nyaman. Sebaliknya, kesan negatif terhadap lingkungan kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja. **Sedarmayanti (2017)**

menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian terdahulu oleh **Marlius & Sholihat (2022)** menunjukkan bahwa terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh signifikan dalam proses pengajaran karena adanya gangguan-gangguan di sekitar area sekolah seperti kebisingan yang mengganggu konsentrasi guru saat bekerja, sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar yang masih terbatas seperti fasilitas internet yang belum memadai, serta kondisi ruangan yang belum didukung dengan suhu ruangan yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian **Hanafi & Zulkifli (2018)** yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

pegawai. Kemudian menurut penelitian **Dino (2019)** mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil **Romi (2024)**, lingkungan kerja non fisik khususnya pengelolaan kecerdasan emosional dan spiritual guru berkontribusi nyata terhadap perilaku *extra-role* (OCB), sehingga meningkatkan kinerja.

Mengingat pentingnya lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam mempengaruhi kinerja individu, khususnya dalam konteks pendidikan yang memiliki karakteristik dan tantangan unik, maka penelitian mengenai pengaruh kedua aspek tersebut terhadap kinerja guru di MTs XYZ menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah melalui optimalisasi lingkungan kerja.

Berikut ini merupakan kondisi kinerja Guru MTs XYZ.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Guru MTs XYZ

Tahun	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Memuaskan	Sangat Memuaskan
2021	5	6	8	6	5
2022	4	7	9	6	4
2023	6	8	8	4	4

Sumber: Hasil observasi pada MTs XYZ

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, terdapat penilaian kinerja guru di MTs XYZ pada periode 2021-2023. Dapat dilihat bahwa terdapat kinerja guru yang menurun dan belum mencapai target yang diharapkan yaitu 100% memuaskan. Berdasarkan kriteria di atas, pada tahun 2021 terdapat 19 guru yang dikategorikan masih belum memuaskan, kemudian pada tahun 2022 terdapat 20 guru yang dikategorikan masih belum memuaskan, dan pada tahun 2023 terhadap 22 guru yang dikategorikan belum memuaskan.

Belum tercapainya target kinerja ini diindikasikan oleh kurang maksimal dan optimalnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Noah & Steve (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja. Ketika guru melakukan aktivitas mengajar, mereka berada dalam sebuah lingkungan kerja, dan segala bentuk interaksi yang

melibatkan guru tersebut termasuk dalam lingkungan kerja. Pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada beberapa komponen, meliputi lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional. **Hidayat (2015)** menegaskan ada beberapa faktor lingkungan kerja fisik

yang harus diperhatikan, meliputi kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, dan keamanan.

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja fisik MTs XYZ yang kurang memadai. Berikut adalah kondisi pengambilan foto di MTs XYZ.

1. Tata letak ruang Guru MTs XYZ terlihat kurang ideal dan kurang efisien untuk rapat, *layout* ruangan yang tidak seperti ruang kerja guru, dan pemilihan *furniture* yang terkesan mewah tetapi kurang fungsional untuk aktivitas guru.



Gambar 1. Ruang Guru MTs XYZ

2. Toilet ruang Guru MTs XYZ terlihat kurang bersih dan kurang terawat, serta pencahayaan dan ventilasi yang sangat minimal.



Gambar 2. Toilet Ruang Guru MTs XYZ

3. Ruang kelas MTs XYZ terlihat kurang nyaman saat kegiatan belajar mengajar, pencahayaan kurang optimal, *layout* bangku tradisional yang kurang fleksibel untuk metode pembelajaran modern.



Gambar 3. Ruang Kelas MTs XYZ

Berdasarkan gambar 1 sampai 3 terlihat kurang idealnya ruang kerja guru dan kurang nyamannya ruang kelas yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kemudian toilet yang kurang bersih dan kurangnya ventilasi sehingga perlu dibersihkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik perlu didukung oleh pihak sekolah untuk menunjang para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat berjalan secara optimal.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dalam lingkungan sekolah juga sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak dapat diamati secara langsung, berbagai fenomena menunjukkan adanya beberapa tantangan yang memengaruhi kinerja guru di MTs XYZ. Beberapa guru mengungkapkan adanya kurangnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, sehingga seringkali keputusan yang diambil oleh pimpinan tidak sepenuhnya dipahami oleh para guru. Selain itu, beban kerja administratif yang tinggi, seperti laporan harian dan bulanan, juga menjadi keluhan karena mengurangi fokus guru terhadap kegiatan pembelajaran.

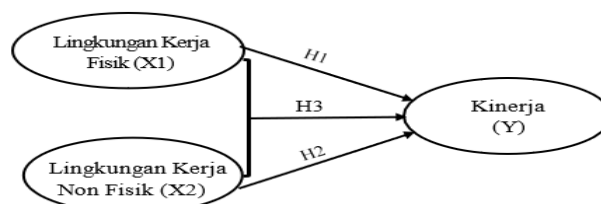
Hubungan antar guru juga memerlukan perhatian, di mana terkadang muncul konflik atau kurangnya kerja sama yang harmonis dalam tim pengajar, sehingga menghambat kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, keterbatasan akses guru untuk mengikuti pelatihan

atau pengembangan kompetensi membuat beberapa guru merasa kurang dihargai dan tidak mendapat kesempatan yang cukup untuk meningkatkan kemampuan mereka. Fenomena-fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja guru. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih dari pihak sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung, sehingga para guru dapat bekerja dengan nyaman, optimal, dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam proses pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan total responden 30 untuk variabel X1 dan X2 yaitu Guru MTs XYZ dan untuk variabel Y yaitu Kepala Sekolah MTs XYZ. Kemudian teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja Guru MTs XYZ yang telah diuraikan di atas maka dapat dilihat pada gambar paradigma berikut:



Gambar 4. Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru MTs XYZ

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
X1.1	0.551	Valid	0.864	Reliabel
X1.2	0.610	Valid		
X1.3	0.733	Valid		
X1.4	0.722	Valid		
X1.5	0.659	Valid		
X1.6	0.604	Valid		
X1.7	0.713	Valid		
X1.8	0.723	Valid		
X1.9	0.639	Valid		
X1.10	0.573	Valid		
X1.11	0.653	Valid		
Lingkungan Kerja Non Fisik				
X2.1	0.573	Valid	0.818	Reliabel
X2.2	0.766	Valid		
X2.3	0.678	Valid		
X2.4	0.876	Valid		
X2.5	0.609	Valid		
X2.6	0.800	Valid		
Kinerja				
Y.1	0.551	Valid	0,828	Reliabel
Y.2	0.801	Valid		
Y.3	0.597	Valid		
Y.4	0.562	Valid		
Y.5	0.692	Valid		
Y.6	0.678	Valid		
Y.7	0.802	Valid		
Y.8	0.673	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 2 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 lebih besar daripada r_{tabel} (0,3610). 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 responden mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja guru MTs XYZ. Peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 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 3. Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pencahayaan	3,38	Cukup Terang
Kenyamanan	3,36	Cukup Nyaman
Bau-bauan	3,51	Harum
Tata Warna	3,34	Cukup Sesuai
TOTAL	(3,38 + 3,36 + 3,51 + 3,34) : 4 = 13,59 : 4	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,40	
KRITERIA	CUKUP BAIK	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa sub variabel bau-bauan memiliki nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 3,51 dan masuk dalam kriteria harum. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bau-bauan sebagai aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja fisik pada MTs XYZ. Selain itu, sub variabel tata warna memiliki nilai terendah dengan total rata-rata sebesar 3,34 dan masuk dalam kriteria cukup sesuai. Meskipun nilai ini

sudah cukup, perlu perhatian lebih agar aspek tata warna dapat lebih diperkuat. Secara keseluruhan, total rata-rata setiap sub variabel lingkungan kerja fisik pada MTs XYZ adalah 3,40 yang termasuk dalam kriteria cukup baik. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di MTs XYZ secara keseluruhan cukup baik, namun ada beberapa aspek yang masih bisa ditingkatkan untuk mencapai kesempurnaan.

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

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Suasana di Tempat Kerja	3,47	Nyaman
Perlakuan Yang Baik	3,42	Baik
Hubungan Yang Harmonis	3,69	Harmonis
TOTAL	(3,38 + 3,61 + 4,02) : 3 = 10,58 : 3	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,53	
KRITERIA	BAIK	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa sub variabel hubungan yang harmonis memiliki nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 3,69 dan masuk dalam kriteria harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa lingkungan kerja non fisik di MTs XYZ sudah harmonis. Di sisi lain, sub variabel perlakuan yang

baik memiliki nilai terendah dengan total nilai rata-rata sebesar 3,42 dengan kriteria baik. Secara keseluruhan, total rata-rata setiap sub variabel lingkungan kerja non fisik pada MTs XYZ adalah 3,53 yang termasuk kedalam kriteria baik. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di sekolah tersebut dianggap baik oleh responden.

Tabel 5. Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas Kerja	3,64	Memuaskan
Kuantitas Kerja	3,52	Memuaskan

Pelaksanaan Tugas	3,47	Memuaskan
Tanggung Jawab	3,28	Cukup Memuaskan
TOTAL	(3,64 + 3,52 + 3,47 + 3,28) : 4 = 13,91 : 4	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,48	
KRITERIA	PUAS	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 5, setelah dilakukannya perhitungan menunjukkan bahwa sub variabel kualitas kerja memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 3,64 yang termasuk dalam kriteria memuaskan. Sedangkan sub variabel tanggung jawab memiliki nilai terendah dengan rata-rata 3,28 dan masuk dalam kriteria cukup memuaskan. Kemudian total rata-rata setiap sub variabel kinerja pada Guru MTs XYZ secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,48 yang termasuk dalam kriteria puas, yang artinya penilaian atau tanggapan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di MTs Al-Basyariyah adalah puas.

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 $0,195 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $5,129 < 10$ 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 0,450 dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,344 yang mana keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T value Sig.
1	(Constant)	1.790	1.973		.907 .368
	Disiplin Kerja	.431	.143	.482	3.015 .004
	Motivasi Kerja	.279	.114	.393	2.460 .017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,058 + 0,352X_1 + 0,547X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 3,058 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2)

bernilai nol, maka variabel kinerja bernilai 3,058.

2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berarah positif sebesar 0,352 hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,352.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berarah positif sebesar 0,547 hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan

kerja non fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,547.

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3.192	1.703	0.004	0.05	Berpengaruh
X2	2.941	1.703	0.007	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dari nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh **Kushendratno et al. (2023)**; **Lathifan & Suherman (2023)**; **Lusitawati et al. (2023)**; **Mubarok & Suparmi (2023)** yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. **Romi et al.**

(2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, bersama dengan 10 kompensasi yang layak, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **Fajri & Heikel (2023)**; **Febrian & Alfiyanti (2023)**; **Hallo & Wahyanti (2022)**; **Izzah et al. (2019)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini didukung pula oleh temuan **Romi et al. (2022)**, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif dan transformatif dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif, sehingga meningkatkan loyalitas dan kinerja tenaga pendidik

Tabel 8. Hasil F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja	91.523	3.35	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Perhitungan statistik uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar 91,523. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $91,523 > 3,35$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan variabel

lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh **Marlius & Sholihat (2022)**; **Sitepu et al. (2020)**; **Thahir (2020)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.871	.862	1.325
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 menggambarkan bahwa *R Square* sebesar 0,871. Artinya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 87,1% termasuk ke dalam kriteria **tinggi sekali**. Sedangkan 12,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pada Guru MTs XYZ, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Total rata-rata setiap sub variabel lingkungan kerja fisik pada MTs XYZ adalah 3,40 yang termasuk dalam kriteria cukup baik dengan sub variabel bau-bauan memiliki nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 3,51 serta sub variabel tata warna memiliki nilai terendah dengan total rata-rata sebesar 3,34.
2. Total rata-rata setiap sub variabel lingkungan kerja non fisik pada MTs XYZ adalah 3,53 yang termasuk kedalam kriteria baik dengan sub variabel hubungan yang harmonis memiliki nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 3,69 serta sub variabel perlakuan yang baik memiliki nilai terendah dengan total nilai rata-rata sebesar 3,42.

3. Total rata-rata setiap sub variabel kinerja pada Guru MTs XYZ secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,48 yang termasuk dalam kriteria puas dengan sub variabel kualitas kerja memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 3,64 dan sub variabel tanggung jawab memiliki nilai terendah dengan rata-rata 3,28.
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja Guru MTs XYZ baik secara parsial maupun simultan.
 - a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Guru MTs XYZ.
 - b. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Guru MTs XYZ.
 - c. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru MTs XYZ.

Saran

1. Saran untuk MTs XYZ
 - a. Berdasarkan tabel 4.5 pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik MTs XYZ pada sub variabel tata warna termasuk dalam kriteria cukup sesuai namun merupakan nilai terendah dari sub variabel lingkungan kerja fisik lainnya dengan skor rata-rata 3,34. Maka sebaiknya pihak sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan pada pemilihan kombinasi warna di ruang kelas dan harmonisasi warna di ruang guru. Langkah yang dapat diambil

antara lain menggunakan konsep warna yang lebih sesuai dengan psikologi pendidikan, melakukan konsultasi dengan ahli desain interior untuk menciptakan suasana yang lebih kondusif dan mempertimbangkan dampak psikologis warna terhadap mood dan produktivitas guru. Sehingga diharapkan tata warna di MTs XYZ dapat memberikan pengaruh positif yang lebih optimal terhadap kinerja guru.

- b. Berdasarkan tabel 4.9 pernyataan mengenai lingkungan kerja non fisik MTs XYZ pada sub variabel perlakuan yang baik termasuk ke dalam kriteria baik namun merupakan nilai terendah dari sub variabel lingkungan kerja non fisik lainnya dengan skor rata-rata 3,42. Maka sebaiknya pihak sekolah meningkatkan tingkat kenyamanan di tempat kerja dan frekuensi komunikasi antar pendidik. Diantaranya bisa dengan memberikan fasilitas yang lebih memadai untuk guru, menciptakan kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan guru, mengadakan forum komunikasi rutin antar staf, serta memberikan pelatihan komunikasi efektif. Sehingga diharapkan lingkungan kerja non fisik di MTs XYZ dapat menjadi lebih kondusif dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan guru.
- c. Berdasarkan tabel 4.14 pernyataan mengenai kinerja guru MTs XYZ pada sub variabel tanggung jawab termasuk ke dalam kriteria cukup memuaskan namun merupakan nilai terendah dari sub variabel kinerja lainnya dengan skor rata-rata 3,28. Maka sebaiknya pihak sekolah meningkatkan tingkat dedikasi

guru terhadap tugas dan kesediaan menerima konsekuensi kerja melalui program pengembangan profesional berkelanjutan, memberikan pelatihan kepemimpinan dan manajemen waktu, menciptakan sistem reward dan punishment yang jelas dan adil, serta mengadakan mentoring untuk guru yang membutuhkan bimbingan khusus. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru pada aspek tanggung jawab dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di MTs XYZ.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Namun penelitian ini masih mempunyai keterbatasan dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah teori-teori ahli yang lain dan juga teori-teori terbaru. Hal ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja guru. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja guru. Maka perlu ditambahkan variabel lainnya sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek pada penelitian pada beberapa sekolah dalam satu wilayah atau membandingkan antara sekolah negeri dan swasta untuk mendapatkan generalisasi hasil yang lebih baik, serta menggunakan metode penelitian campuran (*mixed*

method) dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Dino, V. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi. *Universitas Islam Negeri Thaha Saifuddin. Jambi*.
- Fajri, C., & Heikel, M. (2023). Influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 284–291. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1259>
- Febrian, W. D., & Alfiyanti, S. (2023). The Analysis of Work Motivation, Job Training and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary (SJAM)*, 1(3). <https://doi.org/10.38035/sjam.v1i3>
- Guru Belajar.id. (2022). *Masalah Pendidikan di Indonesia 2022*. <https://Gurubelajar.Id/>.
- Hallo, G. S., & Wahyanti, C. T. (2022). The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees' Performance at Bank BNI Jailolo Unit, West Halmahera. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 232–238. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.45092>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>
- Kemenkeu RI. (2023). *Anggaran Pendidikan dalam APBN 2023*. Kemenkeu RI.
- Kushendratno, K., Arafat, Y., & Furkan, N. (2023). The Influence of the Principal's Leadership Style and Physical Work Environment on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(2), 397–413. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i2.384>
- Lathifan, H., & Suherman, A. R. (2023). The Effect of Communication and Physical Work Environment on

- Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 352–362.
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.448>
- Lusitawati, Perkasa, D. H., Rostina, C. N., Susiang, M. I. N., & Parashakti, R. D. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286–295.
<https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Mubarok, K., & Suparmi. (2023). the Effect of Work Environment and Work Responsibility on Employee Performance At Demak Agung Mosque. *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 1(1), 86–98.
<https://doi.org/10.56444/icbeunta.gsmg.v1i1.287>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9.
<https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Rasyid, A. (2019). *Manajemen Pendidikan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Richard, L. D. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Romi, M. V., Basri, Y. M., Basri, H., & Saifullah, M. (2020). The effect of work environment and compensation on employee performance with motivation as mediation. *Management Science Letters*, 11(2), 445–454.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.010>
- Romi, M. V., Nugraha, D., Satria, A., & Pradana, M. (2022). The linkage between leadership styles, employee loyalty, and turnover intention in healthcare industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 890366.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>
- Romi, M. V. (2024). The influence of emotional and spiritual intelligence on lecturer performance through organizational citizenship behaviour in private universities. *Khazanah Sosial*, 6(1), 65–78.
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/ks/article/view/38454>
- Sari, S., & Lase, P. H. K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara Medan. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4, 47–65.
<http://ojs.unik->

- kediri.ac.id/index.php/jimek
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., Karina, B., & Sembiring, F. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(5), 5.
- Thahir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 16(2), 125. <https://doi.org/10.33096/jiir.v16i2.12>
- Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 pasal 35 Ayat (1)
- UNESCO Institute for Statistics. (2023). *Education: Pupil-teacher ratio by level of education*. UNESCO Data Centre.