



International Journal Administration, Business & Organization

E-ISSN 2721-5652

Available at <https://ijabo.a3i.or.id>

International Journal Administration, Business and Organization, 2020, Vol. 1 (2), 2020: 13-27

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung

*The Influence of Work Environment on Teacher Performance in
SMA Plus Bandung Tourism*

Dewi Endah Fajariana^{1*}, Luluh Abdilah Kurniawan^{2*}

¹ STKIP Panca Sakti Bekasi, Indonesia, ²PT. ERD, Indonesia

*Email: dewiendah.stiekridatama@gmail.com, * luluhabdilah@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Work Environment on Kinarja Teachers at SMA Plus Tourism Bandung. The purpose of this study was to determine the work environment at SMA Plus Tourism Bandung, to determine the performance of teachers at SMA Plus Tourism Bandung and to find out how the work environment influences the performance of teachers at SMA Plus Tourism Bandung. The sample in this study were all 32 teachers, so the technique used was the census technique. The research method used is descriptive analysis method and associative analysis. In this study using primary data, namely by making observations, and distributing questionnaires. To test the hypothesis, it is carried out using Rank Spearman correlation analysis, besides that, it is also carried out by testing the validity and reliability. The results of this study indicate that there is an influence between the work environment on the performance of teacher employees at SMA Plus Pariwisata Bandung. coefficient 41.99 and the remaining 58.01% influenced by other variables not examined by the author which can affect teacher performance achievement such as motivation, work discipline, compensation, service and so on.

Keywords: Work Environment, Work Environment Factors, Performance

JEL Classifications: K32, L19

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja pada SMA Plus Pariwisata Bandung, untuk mengetahui kinerja guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 32 guru, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu dengan melakukan observasi, serta penyebaran kuesioner. Untuk menguji hipotesis maka dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman, selain itu juga dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung. koefisien 41.99 dan sisanya sebesar 58,01% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja guru seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, pelayanan dan lain sebagainya.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang unggul. Hal tersebut didapat dari manusia-manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang maju serta bermutu. Sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat mengelola suatu bangsa, sehingga dapat memajukan bangsa tersebut. Sejalan dengan hal itu pendidikan hadir untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Lingkungan kerja dapat mendukung tingkat kinerja seseorang, lingkungan kerja yang sangat nyaman dan baik tentu saja akan meminimalisir resiko yang kurang baik dalam keberhasilan sebuah instansi. Dan hal tersebut tercantum pada UU No. 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan di Lingkungan Kerja. Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kenyataannya mutu pendidikan sangat tergantung pada kualitas guru dan kinerja guru. Rendahnya kualitas dan kinerja guru berakibat pada rendahnya prestasi akademik siswa disekolah. Kinerja guru dalam pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas *International Labour Office (ILO)* dalam Barnawi dan Arifin (2014:54) :

Hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menajamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru (Pramudyo 2010) dalam Barnawi dan Arifin (2014:54).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Karena lingkungan dapat mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. “Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan 2 hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya”. (Mulyasa 2013:193). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi yang dapat diukur dari segi kualitas maupun kuantitas.

Objek pada penelitian ini yaitu semua guru yang ada di SMA Plus Pariwisata Bandung. Pemilihan objek penelitian guru menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 1 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Berdasarkan landasan hukum tersebut peneliti beranggapan bahwa semua guru yang ada di SMA Plus Pariwisata Bandung telah melaksanakan tugasnya sebagai guru, akan tetapi dalam pelaksanaan tugas tersebut kurang maksimal. Kekurangan tersebut terdapat pada tahap-tahap kegiatannya yang berasal dari lingkungan, seperti lingkungan fisik yaitu fasilitas kerja, keadaan ruangan dan iklim organisasi juga lingkungan non fisik seperti prilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Sebagai pendukung penelitian, maka penulis dapat menyampaikan data dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Persentase Kehadiran Guru Tahun Pelajaran
2016/2017 & 2017/2018

BULAN	TAHUN 2016/2017				TAHUN 2017/2018			
	Hadir Seluruh nya	Tidak Hadir	Jumlah Hadir	Jumlah %	Hadir Seluruh nya	Tidak Hadir	Jumlah Hadir	Jumlah %
JULI	32	17	15	46,8%	32	7	25	78,1%
AGUSTUS	32	12	20	62,5%	32	23	9	28,1%
SEPTEMBER	32	14	18	56,2%	32	20	12	37,5%
OKTOBER	32	17	15	46,8%	32	17	15	46,8%
NOVEMBER	32	10	22	68,7%	32	20	12	37,5%
DESEMBER	32	13	19	59,3%	32	3	29	90,6%
JANUARI	32	19	13	40,6%	32	11	21	65,6%
FEBRUARI	32	20	12	37,5%	32	15	17	53,1%
MARET	32	8	24	75%	32	14	18	56,2%
APRIL	32	21	11	34,3%	32	15	17	53,1%
MEI	32	16	16	50%	32	13	19	59,3%
JUNI	32	17	15	46,8%	32	20	12	37,5%

Sumber : Staff Tata Usaha SMA Plus Pariwisata (diolah)

Dari Tabel di atas dapat dilihat, bahwa kehadiran guru per bulan dalam 2 (dua) Tahun Pelajaran mengalami naik turun, dan kehadiran paling rendah terjadi pada bulan Agustus Tahun Pelajaran 2017/2018, yaitu mencapai 28,1%. Jika hal ini terus terjadi dan tidak ada kesadaran serta tidak adanya pembinaan oleh kepala sekolah, maka bisa berakibat menurunnya disiplin kerja yang berakibat fatal pada kelangsungan pendidikan di SMA Plus Pariwisata Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah instansi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat. Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan : Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengeturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Adapun Barnawi dan Arifin (2014:54) menyatakan “lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung”. Dan menurut Mulyasa (2013:193) “untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan 2 hal yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orangtua dan masyarakat sekitarnya”.

Menurut Sedarmayanti dalam Riadi (2014) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2010:26) menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. (2) Lingkungan kerja nonfisik. Sedarmayanti (2010:26) menjelaskan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja. Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, maupun rekan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja, dan ini perlu disadari dengan baik oleh setiap guru. Setiap guru mempunyai kewajiban yang sama, salah satunya yaitu menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerjanya.

Barnawi dan Arifin (2014:54), menerangkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik, yaitu meliputi (1) Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif (Keputusan Kementrian Kesehataan RI Nomor 1405 Tahun 2002) dalam Barnawi dan Arifin (2014:55) menjelaskan bahwa pencahayaan ditempat kerja membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga harus diupayakan pencahayaan yang baik ditempat kerja. Pencahayaan memungkinkan guru dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, cepat, dan tepat. Pencahayaan dapat dibuat secara alami (matahari) maupun buatan (lampu). Pencahayaan alami dan pencahayaan buatan sama-sama dibuat untuk menghemat energi dan biaya.; (2) Pewarnaan adalah Pemilihan warna ruangan kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014:56) warna dapat memberikan efek psikologis seseorang yang ada disekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna sesuai dengan keinginan.; (3) Udara adalah Barnawi dan Arifin (2014:57) menyatakan bahwa “penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemaran, dan mikroba diruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan”. Keadaan suhu udara didalam ruang kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap pegawai. Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Dengan kondisi udara yang sehat guru dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang.; (4) Kebersihan adalah lingkungan kerja yang bersih memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, tempat kerja yang kotor tidak akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja. Maka lingkungan kerja harus sangat diperhatikan kebersihannya baik lingkungan kerja yang ada didalam maupun di luar ruang kerja.; (5) Kebisingan Barnawi dan Arifin (2014:62) “kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan atau bahkan kesehatan”. Di sekolah, kebisingan dapat bersumber dari aktivitas bermain siswa, kegiatan transportasi, dan lokasi lingkungan sekitar sekolah. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja pegawai.; (6) Keamanan ditempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat dibutuhkan pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja. Apabila keamanan pegawai tidak terjamin, maka timbullah kegelisahan dan kekhawatiran. Kegelisahan dan kekhawatiran akan berdampak buruk terhadap kinerja.

Pengertian Kinerja

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yulk dalam Winardi (2005:117), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari penilaian yang diinginkan dari sejumlah kriteria kerja yang telah dicapai (pertanyaan ini menyangkut kemampuan pegawai untuk dapat memberikan secara optimal sesuai dengan uraian pekerjaannya). Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2005:52), mendefinisikan kinerja sebagai berikut : berdasarkan asal kata kinerja merupakan terjemahan dari performance (Bahasa Inggris) yang artinya pertunjukan, perbuatan, pelaksanaan, penyelenggaraan, mengemukakan: “Performance” diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja/penampilan dan sebagainya. Veithzal Rival (2004:309), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2010:260), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Irfan Fahmi (2013:2), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi yang dapat diukur dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Gomes, Fautisno C (2013:195) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”.

Untuk mendefinisikan kinerja secara akurat, seorang manajer atau pemimpin harus memperhatikan tiga unsur, yaitu *Goals* (sasaran), *Measures* (ukuran), dan *assessment* (penilaian). Penetapan sasaran mempunyai catatan kesuksesan yang terbukti dalam meningkatkan kinerja dalam aneka setting dan budaya. Sasaran mengarahkan perhatian pada tingkat kinerja tertentu. Memobilisasi usaha untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Berikut ini yang menjadi dasa atau dimensi dan kinerja menurut Hasibuan (2014:101) adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran, Dilihat dari kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjiannya baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
2. Kedisiplinan, dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengajarkan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kerjasama, partisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya baik vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan.
4. Kepribadian, sikap, prilaku, kesopanan, periang, disukai memberikan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan yang simpatik dari karyawan tersebut.
5. Tanggungjawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, maka penulis mencantumkan beberapa daftar peneliti terdahulu tentang kajian yang sama, namun berbeda objek penelitiannya.

Tabel. 2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul/Tahun Sumber	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hidayat Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM lumajang 2012	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Motivasi (Y) Kinerja Pegawai	Variabel lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel disiplin kerja dan motivasi	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Dalam penelitian ini ada variabel bebas lain yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi baru terhadap variabel kinerja sebagai variabel terikat

	Jurnal Nasional WIGA Univ Lumajang Vol. 2 No. 1 Hal 70-79				
2	Saleh Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA banda aceh 2013 Jurnal Unimal Univ Malikku Aceh Vol.2 No. 1 Hal 18-23	(X) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Variabel lingkungan sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Dalam penelitian ini locus penelitian di BAPPEDA Banda Aceh
3	Singgih Mahendra Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD daerah Binaan R.A Kartini kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo 2015 Skripsi Univ Negeri Semarang	(X1) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Guru dalam Pembelajaran	Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja	Dalam penelitian ini lebih berfokus terhdap kinerja guru dalam pembelajaran Nya

METODOLOGI

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Plus Pariwisata Kota Bandung, yang beralamat di Jl. Terusan Borobudur No. 1-4 (depan TVRI) Kelurahan Cibaduyut Kidul Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung 40239. Menurut Sugiyono (2017:3) mendefinisikan “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data yang diperoleh dari objek penelitian berupa data primer dan sekunder yaitu data umum instansi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja. Menurut Sugiyono (2017:13) : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data besifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Sugiyono (2017:117-118) memberikan pengertian tentang populasi dan sampel yaitu : “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam riset SDM, sampel seringkali diambil untuk mewakili seluruh populasi karyawan. Secara khusus riset-riset SDM populasi dan sampel biasanya muncul saat penelitian dilakukan diperusahaan dengan jumlah karyawan besar, misalnya ribuan. Sedangkan diperusahaan dengan jumlah karyawan sedikit seringkali sampel tidak digunakan dan penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan atau populasi. Dikarenakan total guru di SMA Plus Pariwisata kurang dari 100 orang, maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini, teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017:85) maka dengan itu penulis mengambil semua jumlah populasi yang ada sebanyak 32 orang. Dan dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 32 guru.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:38).

Untuk lebih jelasnya kriteria bobot setiap pertanyaan dalam kesioner yang telah dijawab oleh responden menurut Sugiyono (2017:94) adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Bobot Nilai Kuesioner Berdasarkan Skala Likert

Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dalam instrumen penelitian sudah benar-benar dapat mengukur kesesuaian dengan pasti apa yang telah di teliti. Untuk pengujian validitas instrumen, dalam hal ini penulis menggunakan pengujian validitas konstruk (*Construct Validity*). Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas dilakukan dengan analisis item, dimana skor butir dikorelasikan dengan skor total. Kemudian rumus yang digunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrumen yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. (Soedibjo, 2013:68) :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

- n = banyaknya responden
- x_i = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y_i = skor total dari seluruh item
- $\sum x_i$ = jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y_i$ = jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat masing-masing distribusi x
- $\sum y_i^2$ = jumlah kuadrat masing-masing distribusi

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis Tabel korelasi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam analisis berikutnya. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikut sertakan dalam analisis berikutnya.

Sebelum alat ukur (kuesioner) digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji reliabilitas. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono 2017:121). Kriteria pengujian reliabilitas, yaitu jika $r_{xy} > 0,70$ maka instrumen dari variabel penelitian tersebut dikatakan reliabel. Demikian juga sebaliknya, jika $r_{xy} < 0,70$ maka instrumen dari variabel penelitian tersebut tidak dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana konsistensi item kuesioner yang digunakan dalam penelitian apabila pengukuran dilakukan secara berulang. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya kuesioner variabel penelitian dalam penelitian ini, digunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* positif antara satu item dengan item yang lainnya dalam satu set perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* ini digunakan *Software SPSS For Windows* atau dapat juga dihitung secara manual.

Adapun rumus *Alpha Cronbach's* adalah sebagai berikut :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Keterangan :

- k = jumlah butir
- V_i = varians butir ke – i
- V^t = varian total skor butir

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Person Product Moment* dan regresi linier. Analisis akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh dan kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Rumus analisis korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- x = variabel independent
- y = varibael dependent

Korelasi PPM dilambangkan dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (- 1 < r > + 1) apabila nilai r = - 1 artinya korelasi negatif sempurna : r = 0 artinya tidak ada

kolerasi : dan $r = 1$ berarti kolerasinya sangat kuat. Sedangkan arti r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 4
Kriteria Penilaian Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Persamaan regresi dapat dilakukan untuk memprediksi beberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah) (Sugiyono 2017:188). Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan dan memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Hasil analisis regresi adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel independen. Selanjutnya dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Secara umum persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$y' = a + b x$$

Keterangan :

- y' = nilai yang diprediksi
- a = konstanta untuk $x = 0$
- b = koefisien regresi
- x = nilai variabel independen

Koefisien determinasi menurut ridwan (2007:280) adalah “untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan/nilai kontribusi variabel X terhadap Y”.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- Kd = koefisien determinasi
- r = koefisien korelasi
- 100% = sebagai pengkali untuk mengetahui hasil dalam bentuk persentase

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari tanggapan responden terhadap lingkungan kerja (X) dapat penulis simpulkan bahwa tanggapan keseluruhan responden terhadap dimensi Lingkungan kerja pada SMA Plus Pariwisata Bandung dengan rata-rata skor sebesar 143,9, yang berarti sudah sangat baik (dapat dilihat pada Tabel 5), hal ini berarti pula menunjukkan adanya respon positif terhadap variabel Lingkungan kerja pada SMA Plus Pariwisata Bandung.

Tabel 5
Rekafitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Dimensi	Item	Skor Aktual	Keterangan
1	Hubungan kerja	Hubungan antara sesama rekan kerja saling membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas di lingkungan sekolah	154	Sangat Baik
2		Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua guru tanpa membedakan status kepegawaian	148	Sangat Baik
3		Pimpinan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada guru agar melaksanakan tugas dengan baik	145	Sangat Baik
4	Layanan kerja	Tata gedung memungkinkan cahaya matahari masuk ruangan sesuai kebutuhan	141	Sangat Baik
5		Terdapat suara bisisng yang mengganggu aktivitas belajar	136	Baik
6		Fasilitas dan sarana pembelajaran yang ada tersedia dalam jumlah yang cukup	146	Sangat Baik
7		Fasilitas ruang kerja, akamr kecil, dan mushola yang terdapat disekolah terawatt dan nyaman	136	Baik
8	Kondisi kerja	Lembaga memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja	141	Sangat Baik
9		Terdapat pengawaan ketika guru melaksanakan pekerjaan	141	Sangat Baik
10		Segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan selalu diinformasikan	146	Sangat Baik
11		Setiap permasalahan dikomunikasikan antara rekan kerja atau pimpinan dalam bekerja	148	Sangat Baik
Bobot Rata-rata			143,9	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan Tabel dapat penulis simpulkan bahwa tanggapan keseluruhan responden terhadap dimensi Kinerja guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung dengan rata-rata skor sebesar 144, yang berarti sudah sangat baik (dapat dilihat pada Tabel 6), hal ini berarti pula menunjukkan adanya respon positif terhadap variabel Kinerja guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung.

Tabel 6**Rekafitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Dimensi	Item	Skor Aktual	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	148	Sangat Baik
2		Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	141	Sangat Baik
3		Hasil pekerjaan sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan	141	Sangat Baik
4	Kuantitas Kerja	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	140	Sangat Baik
5		Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	140	Sangat Baik
6	Kreatifitas	Memiliki gagasan yang baru ketika menyelesaikan pekerjaan	137	Baik
7	Kesadaran Hati	Selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan	150	Sangat Baik
8	Kerjasama	Di lembaga antar rekan kerja selalu bersedia bekerjasama atau saling membantu	149	Sangat Baik
9	Inisiatif	Selalu merespon tugas-tugas dengan baik	146	Sangat Baik
10	Kualitas pribadi	Mampu memberikan saran atau pendapat kepada pimpinan	140	Sngat Baik
11		Mampu bersosialisasi dengan semua orang termasuk siswa dan orangtua siswa	152	Sangat Baik
Bobot Rata-rata			144	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrument penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Untuk

mencari nilai validitas di sebuah item, digunakan kolerasi antara skor item dengan skor total item-item tersebut. Pengambilan kesimpulan adalah jika nilai r hitung $>$ dari nilai r Tabel maka butir instrument tersebut dinyatakan valid yang dimana r Tabel sebesar 0,3. Perhitungan validitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS Versi 24, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	r hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,537	0,3	Valid
X2	0,434	0,3	Valid
X3	0,456	0,3	Valid
X4	0,740	0,3	Valid
X5	0,404	0,3	Valid
X6	0,546	0,3	Valid
X7	0,404	0,3	Valid
X8	0,740	0,3	Valid
X9	0,682	0,3	Valid
X10	0,549	0,3	Valid
X11	0,737	0,3	Valid

Sumber : Diolah dari jawaban responden (2018)

Berdasarkan Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pada variabel lingkungan kerja (X) dapat dikatakan valid karena nilai skor koefisien kolerasinya total positif dan besarnya $\geq 0,3$ atau r hitung $>$ r Tabel dan bernilai positif, artinya pertanyaan yang hendak digunakan untuk mengukur variabel tersebut sudah kuat. Sugiyono (2018:126).

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,672	0,3	Valid
Y2	0,672	0,3	Valid
Y3	0,741	0,3	Valid
Y4	0,371	0,3	Valid
Y5	0,651	0,3	Valid
Y6	0,514	0,3	Valid
Y7	0,378	0,3	Valid
Y8	0,730	0,3	Valid
Y9	0,354	0,3	Valid

Y10	0,641	0,3	Valid
Y11	0,526	0,3	Valid

Sumber : Diolah dari jawaban responden (2018)

Berdasarkan Tabel uji validitas pada halaman sebelumnya menunjukkan bahwa keseluruhan item pada variabel kinerja (Y) dapat dikatakan valid, karena nilai skor koefisien kolerasinya total positif dan besarnya $\geq 0,3$ atau r hitung $> r$ Tabel dan bernilai positif, artinya pertanyaan yang hendak digunakan untuk mengukur variabel tersebut sudah kuat. Sugiyono (2018:126).

Untuk mencari besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja guru (Y). penulis menggunakan determinasi yang diolah datanya dengan menggunakan program SPSS versi 24, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien kolerasi yang telah diolah, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Output Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.401	2.857

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas, diperoleh hasil nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,401, selanjutnya untuk menyatakan seberapa besarnya pengaruh variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) ditentukan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,648)^2 \times 100\% \\
 &= 0,4199 \times 100\% \\
 &= 41,99\% \text{ atau } 0,420 \text{ (R Square)}
 \end{aligned}$$

Dengan nilai 41,99% artinya pada penelitian ini Lingkungan kerja (X) mempengaruhi Kinerja guru (Y) sebesar 41,99% sedangkan sisanya 58,01% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Plus Pariwisata Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada SMA Plus Pariwisata Bandung sudah sangat baik, sehingga harus dipertahankan adapun beberapa indikator yang termasuk kategori baik yaitu dimana terdapat suara-suara bising dan berbagai fasilitas sekolah yang kurang nyaman. Sehingga mungkin ini penyebab kurangnya kinerja guru saat melakukan aktivitas di sekolah. Meskipun sudah termasuk kategori baik, tetapi harus dilakukan upaya peningkatan agar lebih baik lagi.
2. Kinerja guru di SMA Plus Pariwisata Bandung sudah sangat baik, begitupun dengan hasil Uji Reliabilitas yang menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Plus Pariwisata

Bandung sudah Reliabel. adapun masih terdapat beberapa indikator yang termasuk kategori baik seperti kurangnya keberanian diri untuk mengemukakan gagasan baru ketika menyelesaikan pekerjaan. Mungkin ini yang menyebabkan kinerja guru kurang optimal. Meskipun sudah termasuk kategori baik, tetapi harus dilakukan upaya pengadaan pelatihan-pelatihan guru agar guru dapat memiliki gagasan yang luas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung yaitu sebesar 41,99% dan sisanya sebesar 58,01% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja guru seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, pelayanan dan lain sebagainya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, hasil dari pembahasan dalam peningkatan Kinerja guru, khususnya melalui Lingkungan kerja pada SMA Plus Pariwisata Bandung dan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka saran yang penulis sampaikan adalah :

1. Lingkungan kerja di SMA Plus Pariwisata Bandung harus lebih ditingkatkan lagi seperti persediaan dan penunjang interaksi dalam proses pembelajaran di lingkungan sekolah, agar para guru bisa bekerja lebih nyaman dan mampu menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah.
2. Kinerja guru di SMA Plus Pariwisata Bandung harus lebih diperbaiki seperti meningkatkan tingkat pengetahuan atau pelatihan tentang pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, guna meningkatkan wawasan dan tercapainya tujuan sekolah.
3. Peneliti memberi saran bagi penelitian yang akan datang agar melakukan penelitian yang lebih menyeluruh dengan populasi yang lebih besar, agar hasilnya lebih representatif dan akurat. Sehingga hasil penelitiannya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Fahmi, Irham. 2013. "Pengantar Manajemen Keuangan". Bandung : Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi ; Yogyakarta
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen*. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mulyasa, E. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 1 Ayat 1.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No. 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan di Lingkungan Kerja.

- Untari, D. (2018). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, 7(1), 1-15.
- Veithzal Rivai dan Ella JauvaniSagala.2004 ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi, J. (2), 2005, Manajemen Perubahan (The Management of Change), Cetakan Ke-1, Jakarta, Prenada Media