

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA GURU SMP AL-FARISI TAPOS BOGOR JAWA BARAT

Tarpin¹, Nurhadi², Adawiyah³

Dosen UIN Sunan Gunung Djati¹, Dosen STAI Darunnajah Jakarta², Mahasiswi STAI
Darunnajah Jakarta Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)³

Email : tarpin@uinsgd.ac.id¹, nurhadistaida@gmail.com², dwaywaii@gmail.com³

Abstact

The research was conducted at SMP Al-Farisi Tapos Bogor in increasing the work spirit of teachers, among others, determined by a conducive work environment, if the work environment is not conducive then the spirit of teachers in carrying out their duties will not work well The purpose of this study was to determine the existence of a work environment on the morale of teachers. The research uses a quantitative approach. Sampling was carried out using a population of 30 educators (teachers) at SMP Al-Farisi Tapos Bogor using saturated sampling technique. The data collection technique is using a questionnaire. The data analysis technique used is simple regression and correlation in the form of descriptive analysis, inferential analysis, and test requirements analysis. The results of this study that there is a significant positive relationship between the work environment (X) and teacher work enthusiasm (Y) at SMP Al-Farisi Tapos Bogor, as evidenced by $R_{yx} = 0.470$ which has a sufficient level of relationship in the range (0.400-0.600), the value significant and the coefficient of determination is 24.6% and 74.4% is influenced by other factors. related to other factors. Such as education, skills, motivation, salary, health, technology, achievement opportunities and others.

Keywords: work environment, morale, Al-Farisi Middle School

Abstrak

Penelitian dilakukan di SMP Al-Farisi Tapos Bogor dalam meningkatkan semangat kerja Guru diantaranya ditentukan oleh Lingkungan Kerja yang kondusif, jika lingkungan kerja kurang kondusif maka semangat guru dalam melaksanakan tugasnya tidak akan berjalan dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan populasi tenaga pendidik (guru) SMP Al-Farisi Tapos Bogor sebanyak 30 tenaga pendidik (guru) dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun teknik pengumpulan data yakni menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi dan korelasi sederhana berupa analisis deskriptif, analisis inferensial, dan uji persyaratan analisis. Hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Semangat Kerja Guru (Y) di SMP Al-Farisi Tapos Bogor, terbukti dengan $R_{yx} = 0,470$ yang mempunyai tingkat hubungan yang cukup dalam rentang (0,400-0,600), nilai signifikan dan nilai koefisien determinasinya sebesar 24,6% dan 74,4% dipengaruhi faktor lain. berhubungan dengan faktor lain. Seperti pendidikan, keterampilan, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, kesempatan berprestasi dan lain-lain.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Semangat Kerja, SMP Al-Farisi

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang sesuai dengan misinya, yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan itu sendiri merupakan kegiatan yang kompleks, yang meliputi berbagai komponen yang berkaitan satu sama lain dalam mendukung kegiatan belajar mengajar untuk mendapatkan hasil yang optimal.¹

Komponen-komponen tersebut antara lain sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga kependidikan yang berkompentensi dibidangnya, adanya struktur organisasi yang teratur dan tak kalah pentingnya adalah peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah yang bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Tenaga kependidikan adalah penunjang penyelenggaraan pendidikan.² Tugas dan fungsi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan Administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.³

Sekolah sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar dan merupakan bagian dari pendidikan yang benjenjang dan berkesinambungan tidak dapat dipisahkan dengan keberadaannya yang mencerminkan adanya semangat dalam bekerja didukung melalui hubungan yang hangat dan harmonis antara kepala sekolah dengan para guru, karyawan lain di sekolah. Untuk meningkatkan semangat kerja guru agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan semangat kerja, karna karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas tugasnya sehingga mereka lebih tenang, aktif tekun serta serius menghadapi tugas- tugasnya.

Peningkatan Semangat kerja guru sangatlah penting dalam hal membangun dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik, akan tetapi pada kondisi yang terjadi di lapangan bahwa peningkatan semangat kerja guru masih belum menunjukan pada tingkat sesuai yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif karena semua data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknis analisis statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel penelitian, yaitu satu variabel (x) bebas dan satu variabel terikat (y) yang akan dicari korelasinya, yaitu :

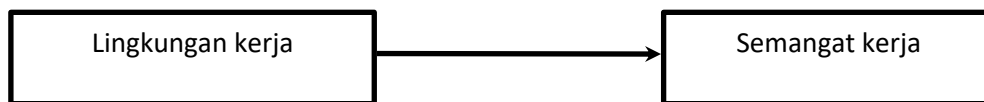
1. Variabel bebas (*undependent variable*), yaitu variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain adalah lingkungan kerja
2. Variabel terkait (*dependent variable*), yaitu variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable lain semangat kerja.

Adapun konselasi penelitiannya adalah sebagai berikut :

¹ Hamzah B uno, *Profesi pendidikan: Problema solusi dan Reformasi Pendidikan di indonesia*. Cetakan 9 (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), hlm. 6.

² Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

³ Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39.



Gambar 3.1 konselasi variabel X terhadap Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskursus Pembahasan

1. Semangat Kerja

T.Hani Handoko “ Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaanya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh ”.⁴

Hasibuan malayu “ semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktiviats lebih baik ”.⁵

Mila Badriah mengatakan “ semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dan sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja ”.⁶

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktiviats lebih baik.

a) Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan, karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito ada beberapa indikasi penurunan semangat kerja diantaranya:⁷

- Turunnya atau rendahnya produktivitas
- Tingkat absensi yang naik turun atau tinggi.
- Labor Turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- Tingkat kerusakan yang tinggi
- Kegelisan dimana-mana
- Tuntutan seringkali terjadi
- Pemogokan

b) Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Bukhari Zainudin, mengemukakan bahwa “ faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja diantaranya ” :⁸

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE, 2009), hlm. 198.

⁵ Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara 2007), hlm. 94.

⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), hlm. 242.

⁷ Nitisimeto, *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 431.

⁸ Zainudin Bukhari, *Manajemen Dan Motivasi*. (Jakarta : Rajawali, 2001), hlm. 33.

- a. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- b. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan
- c. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama
- e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

c) Indikator Semangat Kerja

Alex S Nitisemito, terdapat 4 indikator semangat kerja, diantaranya :⁹

- a. Kehadiran, karena kehadiran menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya.
- b. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
- c. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyengakan bagi karyawan, maksudnya cara karyawan memandang mereka.
- d. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah lakuyang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

2. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti “ lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok “. ¹⁰

Edy Sutrisno . “ lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar keryawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan “. ¹¹ Mardiyana berpendapat “ lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan nya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman bagi para pegawai untuk bekerja secara optimal “. ¹²

Tyssen “ Lingkung kerja didefinisikan oleh ruangan, tata letak fisik, kebisingan alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. ¹³

1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Siagian berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam yaitu :¹⁴

a. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai

⁹ Ibid., hlm. 9.

¹⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : Mandar Maju, 2001), hlm. 1.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana Prenada Media group, 2014), hlm. 118.

¹² Mardiana, *Manajemen produksi*. (Jakarta: IPWI, 2005), HLM. 15.

¹³ Tyssen, *Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. (Jakarta: Arcan tahun 2005), hlm. 58.

¹⁴ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gunung Agung, 2001), hlm. 57.

- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti cafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun sekitarnya.
- g) Tersedianya sarana angkutan, baik diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti adalah sebagai berikut :¹⁵

a) Lingkungan Fisik

- 1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu :
 - a. Cahaya langsung
 - b. Cahaya setengah langsung
 - c. Cahaya tidak langsung
 - d. Cahaya setengah langsung
- 2. Temperatur ditempat kerja.
- 3. Kebisingan ditempat kerja
- 4. Bau bauan di tempat kerja
- 5. Tata warna ditempat kerja
- 6. Musik di tempat kerja
- 7. Keamanan ditempat kerja

b) Lingkungan Non Fisik

- 1. Hubungan dengan rekan kerja.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Prawirosentoso terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu :¹⁶

- a. Meninimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisiensi kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naik nya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

¹⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Maju Mundur 2004), hlm.46

¹⁶ Prawiro sentoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 109.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan menggunakan regresi *product moment*, dapat diketahui bahwa regresi (R_{xy}) = 0,470 dengan nilai probabilitas (sig. F_{change}) = 0,000 karena nilai $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_1 : diterima dan H_0 ditolak. Artinya signifikan. Jadi, adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru terbukti dengan persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 69,184 + 0,470 X$ artinya jika lingkungan kerja ditambah 1 skor maka akan bertambah semangat kerja guru sebesar 0,470 dengan konstanta 69,184. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja baik, maka semangat kerja guru akan meningkat. Jadi hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menyatakan bahwa $H : r_{yx} > 0$ maka diterima H_1 yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru smp Al-Farisi Tapos.

Tabel 1.1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69,184	16,425		4,212	,000
LINGKUNGAN KERJA	,470	,156	,496	3,020	,005

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,470 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru dengan kriteria cukup pada rentang (0,400 – 0,600) hal tersebut ditunjang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 24,6%. Tabel kolerasi di atas menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,496. Artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru. Berdasarkan tabel koefisien korelasi 0,496 terdapat dalam rentang nilai 0,400-0,600 yang artinya antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru terdapat hubungan yang cukup.

Tabel 1.2
Correlations

		LINGKUNGAN KERJA	SEMANGAT KERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	,496**
	Sig. (1-tailed)		,003
	N	30	30
SEMANGAT KERJA	Pearson Correlation	,496**	1
	Sig. (1-tailed)	,003	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tahap akhir yang dilakukan yaitu melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya nilai semangat kerja Guru yang ditentukan oleh lingkungan kerja. Hasil determinasi dari tabel *Model Summary* pada bagian ini ditampilkan nilai $R^2 = 0.246$, untuk menentukan koefisien determinasi hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru dapat dihitung dengan $R^2 \times 100\% = 24,6\%$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa 24,6% lingkungan kerja berkontribusi terhadap semangat kerja guru, sedangkan sisanya $100\% - 24,6\% = 75,4\%$ lainnya dipengaruhi faktor lainnya. Seperti tabel dibawah ini

Tabel 1.3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,496 ^a	,246	,219	16,044	,246	9,123	1	28	,005

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian dan dipadukan dengan beberapa teori serta dibuktikan dengan beberapa pengukuran secara sistematis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru Smp Al-Farisi Tappos Bogor sebesar $R^2 \times 100\% = 24,6\%$, sedangkan sisanya $100\% - 24,6\% = 75,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamzah B uno. 2012. *Profesi pendidikan: Problema solusi dan Reformasi Pendidikan di indonesia*. Cetakan 9. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mila Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Nitisimeto. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawiro Sentoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- T. Hani Handoko. 2009. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Tyssen. 2005. *Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Arcan tahun. Bandung: Maju Mundur.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39.*
- Zainudin Bukhari. 2001. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta : Rajawali.