

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kinerja

1. Definisi Kinerja Guru

Rivai dan Basri (2005) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Smith dalam (Mulyasa, 2005:136) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dapat diartikan lebih rinci oleh Mulyasa bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilalui dan menjadi gambaran bagaimana seseorang melakukan melalui proses kerja yang dilakukan, apabila proses kerja sesuai dengan aturan atau standar yang berlaku maka mampu mencapai target yang dituju

begitu sebaliknya, apabila tidak melakukan proses kerja sesuai standar yang ada maka dapat menimbulkan sebuah indikator bahwa akan ada permasalahan atau penyimpangan yang terjadi.

Pengertian kinerja guru menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Wahyudi, 2012).

Sejalan dengan pendapat Wahyudi (2012) menurut Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai

oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya dalam menyusun program pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku dan diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Guru memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Kinerja guru menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pekerjaannya sebagai seorang guru. Keberhasilan guru dalam melakukan tugasnya tidak lepas dari faktor internal dan faktor eksternal yang membawa dampak pada kinerja seorang guru.

Menurut Saondi (2010:24-35) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

a. Faktor Internal

1) Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan diri yang dapat dilihat dari penampilan, tindakan ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Kepribadian guru yang semakin baik akan mencerminkan dedikasinya yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

2) Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar berarti kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran serta menggunakan konsep dan metode yang menarik sehingga siswa mampu

menangkap dan memahami materi yang disampaikan oleh guru dengan baik. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensi yang dimiliki.

3) Kedisiplinan

Memiliki kedisiplinan yang baik maka akan sangat membantu pelaksanaan proses pembelajaran karena guru yang mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis untuk mendukung proses pembelajaran, kedisiplinan yang tinggi dapat mendukung kinerja yang optimal.

b. Faktor Eksternal

1) Pengembangan Profesi

Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan terhadap profesi guru yang utamanya ditentukan pada penguasaan ilmu pengetahuan.

2) Komunikasi

Komunikasi memiliki peran yang penting dalam suatu lembaga atau organisasi karena komunikasi yang baik akan mendukung kelancaran semua kegiatan dalam

organisasi. Begitu sebaliknya, komunikasi yang kurang berjalan dengan baik dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam organisasi tersebut.

3) Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan, serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

4) Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, karena merupakan bentuk kesejahteraan yaitu bisa dilihat dari pemberian kompensasi.

5) Iklim Kerja

Iklim kerja juga merupakan salah satu faktor eksternal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Iklim sekolah merupakan keadaan atau kondisi suatu lingkungan dan pergaulan didalamnya.

3. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja guru menurut Sulistyorini dalam Saragih (2017) antara lain :

a. Untuk Kerja dan Disiplin

Untuk kerja merupakan cara bekerja, perilaku dan penampilan seorang guru dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan merupakan perilaku yang mematuhi aturan yang berlaku dengan melaksanakan sesuatu dengan tepat dan rasa tanggung jawab. Dengan adanya disiplin seorang pegawai akan mudah dipercaya oleh pegawai lain khususnya atasan bahwa pribadi seorang tersebut merupakan seorang yang bertanggung jawab dan dapat bekerja dengan baik.

b. Kemampuan Membuat Perencanaan, dan Persiapan Mengajar

Kemampuan membuat perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran (RPP), merupakan sebagai pemilihan dari sejumlah alternatif tentang penetapan prosedur pencapaian, serta perkiraan sumber yang dapat disediakan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya perencanaan sebelum pembelajaran seorang guru dapat mengetahui kompetensi tertentu pada mata pelajaran tersebut apakah sudah sesuai standar pembelajaran sehingga mampu memperoleh hasil yang diinginkan.

c. Penguasaan Metode, dan Strategi Mengajar

Metode dan teknik di dalam kegiatan belajar mengajar tergantung pada tingkah laku yang terkandung di dalam rumusan tujuan pembelajaran. Menggunakan metode

pembelajaran yang baik dan seorang guru akan lebih mudah dalam mengajar dan anak didik akan lebih mudah mengerti apa yang dijelaskan. Sehingga dengan adanya penguasaan dan strategi mengajar akan membuat guru lebih berkreatifitas dalam bekerja.

d. Kemampuan Melakukan Penelitian, dan Evaluasi Kerja

Kemampuan melakukan penelitian bagi seorang guru sangat penting terutama kepada anak didik yang diajarnya. Contohnya saja seperti melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), dengan melakukan evaluasi kerja seperti itu bertujuan untuk mengetahui apakah program yang sudah dijalankan tersampaikan kepada anak didik, atau sesuai target dan tujuan dari program atau belum. Sehingga di masa yang akan datang guru dapat lebih baik dalam bekerja dan dapat lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

e. Kepribadian Untuk Melaksanakan Tugasnya Dengan Baik

Kepribadian yang baik, seorang guru akan selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dan memuaskan terhadap tugas yang diberikan.

2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selain itu, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2004:66).

Sedangkan menurut Gie (2012:212), lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara. Lingkungan kerja fisik yang bagus dapat mendorong para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mampu menciptakan rasa aman dan nyaman.

Lingkungan kerja fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama yang meningkatkan kinerja para guru, namun lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang ada di sekitar para pekerja yang berbentuk fisik yang mampu mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2005:105), faktor lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama anggota maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi anggota untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja guru.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan semangat para guru dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja para guru.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik bagi suatu organisasi sangatlah penting, oleh karena itu diperlukan adanya pengaturan maupun penataan unsur-unsur lingkungan kerja dalam penyelenggaraan organisasi. Berikut Indikator lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2011) adalah :

a. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya dalam ruang kerja guru memegang peran yang penting untuk meningkatkan kinerja guru. Pemilihan cahaya bagi kantor harus tepat agar tidak terjadi gangguan dalam proses kerja guru, cahaya yang cukup baik dan memancar dengan tepat akan menambah keefisienan kerja

para guru, karena dapat bekerja dengan lebih cepat dan tepat.

b. Temperatur di tempat kerja

Peningkatan suhu dapat meningkatkan kinerja para guru, namun di sisi lain juga dapat menurunkan kinerja. Maka dari itu suhu ruangan yang ideal adalah 22-28 derajat celsius.

c. Keamanan di tempat kerja

Keamanan di tempat kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan juga, tempat kerja yang aman mampu meningkatkan kinerja para guru. Bagaimanapun juga jika para guru merasa tempat kerjanya aman maka tidak perlu mengkhawatirkan akan ada peristiwa atau hal-hal yang tidak diinginkan, maka para guru mampu bekerja dengan fokus dalam melaksanakan tugasnya.

d. Kebersihan

Lingkungan yang bersih pun mampu menciptakan suasana yang baik, dikarenakan semua orang tentu lebih menyukai bekerja di lingkungan kerja yang bersih daripada lingkungan kerja yang kotor dan berantakan. Oleh karena itu, kebersihan merupakan hal yang seharusnya diperhatikan oleh semua organisasi, dengan begitu para guru akan lebih nyaman dalam bekerja.

2.1.3. *Person Job Fit*

1. **Pengertian *Person Job Fit***

Person job fit merupakan kesesuaian kepribadian pekerjaan didasarkan pada kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbin dan Judge, 2008:171). Ketika kepribadian guru sejalan dengan pekerjaannya maka mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut Sekiguchi (2004:184) *person job fit* adalah kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Menurut Allen dan Meyer dalam Jaya dan Rusvitawati (2019) *person job fit* adalah adanya kesesuaian antara karakteristik tugas dan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap kinerjanya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaannya. Sebuah organisasi akan menempatkan seseorang berdasarkan kemampuan yang dimiliki, karena hal tersebut akan berdampak pada perilaku dan keputusan seseorang untuk tetap atau berpindah kerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka *person job fit* didefinisikan sebagai kemampuan antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

2. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Person Job Fit***

Mellow (2002:247) yang menyatakan bahwa penting bagi organisasi untuk melakukan penyesuaian individu pekerjaan

sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor yaitu :

- a. Faktor pendorong kreativitas individu :
 1. Pengalaman individu dengan kreativitas
 2. Perlakuan terhadap individu
 3. Kemampuan kognitif dan individu
- b. Tahapan membangun kreativitas
 1. Tahap persiapan (preparation)
 2. Tahap inkubasi (incubation)
 3. Tahap penemuan ide atau gagasan (insight)
 4. Tahap pengujian (verification)
- c. French dan Raven

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

3. Indikator *Person Job Fit*

Indikator menurut Allen dan Meyer 1997 dalam Ozag dan Duguma (2010) yaitu :

- a. Memahami dan Menguasai Tugas

Memahami dan menguasai fungsi teknis dalam tugas adalah kewajiban dalam bekerja agar dapat mengetahui sejauh mana kemampuan dalam bekerja.

- b. Kesesuaian Tujuan

Kesesuaian tujuan merupakan keselarasan antara tindakan-tindakan individu untuk meraih tujuan-tujuan pribadi guna membantu pencapaian tujuan organisasi.

c. Mampu Berinteraksi

Tidak hanya dituntut untuk mampu bekerja keras, loyal dan berkomitmen, namun kemampuan berinteraksi sosial juga harus dimiliki dan dikembangkan.

d. Kesesuaian Karakteristik

Kesesuaian karakteristik merupakan kesesuaian yang ada didalam diri sesuai dengan kemampuan.

e. Kesesuaian Pekerjaan

Kesesuaian pekerjaan sangat penting bagi individu untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan, karena lingkungan bisa menjadi nilai-nilai yang bisa digunakan oleh seseorang untuk mencapai keberhasilan.

2.1.4. *Human Relation*

1. *Definisi Human Relation*

Human relation menurut David dan John (2009:78) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi. Interaksi karyawan dalam sebuah instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dimana hal tersebut mampu meningkatkan kinerja para karyawannya. Sedangkan *human relation* menurut Effendy (2009) dalam Syardiansyah dan Rosalina (2018) hubungan antar manusia

merupakan komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut Onong (2001) *human relation* adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi *interpersonal communication* sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *human relation* merupakan suatu komunikasi antar manusia yang dapat mempengaruhi pikiran atau sikap dalam melaksanakan sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Human Relation*

Faktor-faktor dalam hubungan antar manusia adalah :

1. Faktor yang Mendasari Interaksi Sosial

Menurut Santoso (2010: 166) interaksi sosial melibatkan individu secara fisik maupun psikologis. Faktor utama dalam proses internalisasi antara lain :

- a. Imitasi adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu di luar dirinya atau meniru. Hal yang perlu diperhatikan sebelum meniru adalah mempunyai minat dan perhatian yang besar, sikap menjunjung tinggi, pandangan meniru akan memperoleh penghargaan sosial yang tinggi.
- b. Sugesti adalah proses individu menerima cara pandang orang lain tanpa kritik lebih dulu.
- c. Identifikasi adalah proses yang berlangsung secara sadar, rasional, berdasar perasaan, dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi sistem norma-norma yang ada.
- d. Simpati adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan.

2. Faktor yang Menentukan Interaksi Sosial

Cara seseorang melakukan interaksi sosial yaitu dengan menggunakan komunikasi antar individu atau komunikasi interpersonal. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan hubungan personal yang baik antara lain:

- a. Rasa percaya, secara ilmiah didefinisikan mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko. Keuntungan rasa percaya kepada orang

lain adalah meningkatkan komunikasi interpersonal, membuka saluran komunikasi, memperlancar pengiriman informasi, memperluas peluang mencapai tujuan.

b. Sikap sportif, sikap yang mengurangi sikap melindungi diri dalam komunikasi yang terjadi dalam interaksi sosial.

c. Sikap Terbuka dan Sikap Tertutup

Perbedaan karakteristik orang yang terbuka dan orang yang tertutup yaitu sikap terbuka menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan keajegan logika; membedakan dengan mudah, sedangkan sikap tertutup menilai pesan berdasarkan motif, menolak dan mengabaikan pesan yang tidak konsisten dengan sistem kepercayaan.

3. Indikator *Human Relation*

Indikator pengukuran variabel *human relation* menurut Uchjana (2009:66) adalah :

a. Komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah organisasi, diperlukan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

b. Pengarahan

Pengarahan atau *directing* adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, instruksi yang membuat guru bisa memahami keinginan kepala sekolah dan pengarahan tersebut membuat guru untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

c. Keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.

d. Sikap saling menghargai

Para guru juga sangat menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara guru dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

e. Loyalitas

Suatu organisasi akan dapat berkembang dengan pesat apabila anggotanya memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan menjadi dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengajian ulang terhadap hasil yang sama yang telah diuji dengan rentan waktu yang berbeda, atau memberikan hasil yang berbeda. Pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan penelusuran tentang penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja fisik, *person job fit*, dan *human relation* terhadap kinerja telah diperoleh informasi mengenai penelitian yang mempunyai pokok bahasan hampir sama. Berikut ini hasil penelusuran penelitian terdahulu yang telah ditemukan adalah sebagai berikut :

Tabel II - 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Viona Rosalina Malindasari, Naning Kristiyana, Wahna Widhianingrum (2022)	Pengaruh Pengguna Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik	Variabel Independen Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik	Hasil dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap

		Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo	Variabel Dependen Kinerja	kinerja guru.
2	Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Tanggul Jember	Variabel Independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Fisik Variabel Dependen Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3	I Gusti Ngurah Natha Wirya Adnyana, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Gusti Alit Suputra (2023)	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja	Variabel Independen Pengaruh <i>Human Relation</i> , Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Variabel Dependen Kinerja	Hasil ditemukan bahwa <i>human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4	Sullaida, Nurmala, Azhar (2021)	Pengaruh Kompetensi dan <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Guru SMA di Aceh Utara	Variabel Independen Kompetensi dan <i>Human Relation</i> Variabel Dependen Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>human relation</i> terhadap kinerja guru.
5	Mohamad Fa'iqur Rifqi, Lilis Sugi Rahayu Ningsih	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS	Variabel Independen <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Person Job Fit</i> Variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, <i>person job fit</i> berpengaruh signifikan

	Water Suci Manyar Gresik	Dependen Kinerja	terhadap kinerja karyawan pada kopontren MBS water.
6	Irwan Samsir Rudy (2019)	<i>Person Job Fit</i> , Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin	Variabel Independen <i>Person Job Fit</i> , Komitmen Organisasi dan Pengawasan Variabel Dependen Kinerja
			Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>person</i> <i>job fit</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Jurnal acuan yang digunakan

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja

Penelitian terdahulu oleh Prabandaru (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja fisik secara umum merupakan suatu tempat atau lingkungan yang setiap harinya dipakai atau dalam jangkauan guru dalam sebuah organisasi yang nantinya berperan dalam membantu produktivitas guru.

2.3.2 Hubungan *Person Job Fit* dengan Kinerja

Person job fit merupakan kesesuaian kepribadian pekerjaan didasarkan pada kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbin dan Judge, 2008:171). Ketika kepribadian guru sejalan dengan pekerjaannya maka mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung

oleh penelitian (Shelly Pratiwi dan Irfan Helmy, 2021) bahwa *person job fit* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.3 Hubungan *Human Relation* dengan Kinerja

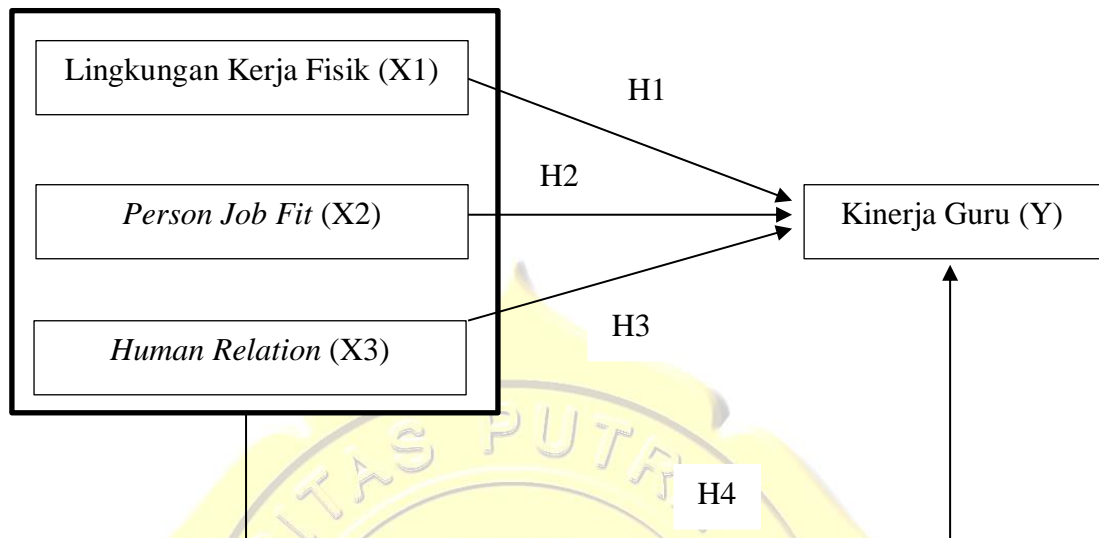
Interaksi karyawan dalam sebuah instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dimana hal tersebut mampu meningkatkan kinerja para karyawannya. *Human relation* menurut Effendy (2009) dalam Syardiansyah dan Rosalina (2018) hubungan antar manusia merupakan komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Apabila hubungan antar sesama guru berjalan dengan baik mampu meningkatkan kinerja para guru, begitu sebaliknya apabila hubungan antar sesama guru tidak berjalan dengan baik maka mampu menjadi penghambat kinerja para guru. Hal ini didukung oleh penelitian (I Gusti Ngurah Natha Wirya Adnyana, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Gusti Alit Suputra, 2023) hasil ditemukan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.4. Model Empiris

Pengaruh lingkungan kerja fisik, *person job fit*, dan *human relation* terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, sehingga model empiris penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar II - 1

Model Empiris



2.5. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H2 : *Person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H3 : *Human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H4 : Lingkungan kerja fisik, *person job fit*, *human relation* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.