

# **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 KEBUMEN**

Sutrisno, Dewi Noor Susanti  
Manajemen S-1, STIE Putra Bangsa Kebumen,  
[sutrisno.smkn1kbn@gmail.com](mailto:sutrisno.smkn1kbn@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja ambiguitas peran terhadap kinerja pada SMK Negeri 1 Kebumen.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai pada SMK Negeri 1 Kebumen yang berjumlah 50 sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Hasil hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa lingkungan fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,329 artinya 32,9% kinerja di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 67,1% (100%-32,9%) disebabkan oleh variabel lain.

**Kata kunci: Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, Kepuasan kerja, Kinerja.**

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of physical work environment, non-physical work environment, and job satisfaction role ambiguity on performance at Kebumen 1 State Vocational School.*

*Sample data taken in this study were 50 employees at SMK Negeri 1 Kebumen as respondents. Instruments or data collection tools in this study were using questionnaires / questionnaires.*

*The results of the first hypothesis prove that the physical environment partially has a positive and significant effect on performance. The results of the second hypothesis that the non-physical work environment partially has a significant effect on performance. The results of the third hypothesis prove that job*

*satisfaction partially has a significant effect on performance. The results of the fourth hypothesis of the physical work environment, non-physical work environment, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on performance.*

*R Square determination coefficient value obtained 0.329 means that 32.9% performance is influenced by physical work environment variables, non physical work environment, and job satisfaction while the remaining 67.1% (100% - 32.9%) are caused by other variables.*

**Keywords:** *Physical work environment, non-physical work environment, Job satisfaction, Performance*

## **Pendahuluan**

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau guru dalam

melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja (Handoko,2010:67).

Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan atau kemampuan guru, sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan fisik, lingkungan non fisik, kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan fisik, lingkungan non fisik, kepuasan kerja guru merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.

Kinerja guru yang meningkat akan berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau *output* nya, oleh karena itu perlu didukung dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui tugas pokok. Namun yang terjadi pada

kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen dalam menyusun dan mengumpulkan silabus dan rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP) masih kurang maksimal tidak tepat waktu. Menurut Oemar Hamalik (2004: 6), sekolah adalah suatu lembaga profesional. Sekolah bertujuan membentuk anak didik menjadi manusia dewasa yang berkepribadian matang dan tangguh, yang dapat dipertanggungjawabkan dan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan terhadap dirinya.

**Tabel 1.1.**

| <b>Kegiatan Tugas Jabatan</b> |  |
|-------------------------------|--|
| NO                            | Kegiatan Tugas Jabatan   |
| 1.                            | Menyusun Silabus dan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menyusun alat ukur / membuat soal mata pelajaran yang diampu, melaksanakan evaluasi pembelajaran, menganalisa hasil evaluasi, melaksanakan perbaikan dan pengayaan |
| 2.                            | Menjadi wali kelas   |
| 3.                            | Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar  |
| 4.                            | Mengikuti diklat fungsional  |
| 5.                            | Mengikuti kegiatan bersama untuk penyusunan perangkat kurikulum dan pembelajaran   |
| 6.                            | Membuat modal pembelajaran   |

7. Membimbing siswa lomba kompetensi bahasa inggris
8. Menjadi anggota aktif MGMP

Sumber : SMK Negeri 1 Kebumen

Aspek terpenting dalam mempengaruhi pelaksanaan suatu pekerjaan adalah lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik. Pandji (2006: 58), dijelaskan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya”. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti 2010:11).

SMK Negeri 1 Kebumen dengan lingkungan kerja fisik yang masih kurang memadai seperti meja siswa diruang kelas tidak semuanya kondisinya baik dan bahkan ada beberapa ruang kelas yang meja dan kursinya kurang layak untuk dipakai. Ruang kelas juga ada yang terasa pengap atau panas karena sirkulasi udara yang kurang cukup, dan AC juga belum terpasang disetiap ruang kelas. Kamar mandi atau toilet juga kurang bersih sehingga kenyamanan untuk bekerja masih kurang..

Lingkungan kerja fisik di SMK Negeri 1 Kebumen masih perlu di tingkatkan lagi. Kondisi lingkungan kerja fisik perangkat pembelajaran masih kurang maksimal seperti LCD di ruang kelas maupun di ruang laboratorium sering terjadi kerusakan dan jaringan wifi juga belum maksimal belum bisa dijangkau oleh semua ruang kelas sehingga menghambat kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Lingkungan non fisik yang kurang kondusif adanya rasa persaingan dan

kecemburuan sosial dalam bekerja sangat mempengaruhi suasana kerja untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.

Lingkungan kerja non fisik guru pada SMK Negeri 1 Kebumen kurang maksimal, karena ada beberapa guru sering diam dalam metode mengajarnya, ada yang hanya diberikan tugas sering ditinggal saat jam mengajar tapi mereka tidak mendapatkan sanksi dari pihak sekolah sehingga membuat kecemburuan kepada guru-guru yang lainnya.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:202), menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan atau kepala sekolah untuk lebih memperhatikannya untuk meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Sikap kurang disiplin guru merupakan cerminan ketidak puasan dalam bekerja dengan sering keluar di jam kerja.

Pendidikan memegang peranan sangat penting dalam menciptakan siswa yang berkarakter dan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang diciptakan oleh dunia pendidikan akan mampu bersaing dalam rangka menyikapi perubahan global yang akan mempengaruhi tata kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. SMK Negeri 1 Kebumen merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memberikan layanan pada pelanggannya dalam hal ini adalah siswa. Salah satu faktor utama yang sangat penting untuk diperhatikan adalah proses pembelajaran. SMK Negeri 1 Kebumen mempunyai 5 (lima) program keahlian antara lain program keahlian

Akuntansi dan Lembaga Keuangan, Program keahlian Otomatisasi dan Tatakelola Perkantoran, Program keahlian Bisnis Daring dan Pemasaran, Program keahlian Rekayasa Perangkat Lunak dan Program keahlian Multi Media.

Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen masih kurang baik dan tidak disiplin, hal ini sangat mempengaruhi kualitas pendidikan siswa pada SMK Negeri 1 Kebumen. Sering ijin keluar dijam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru. Pegawai SMK Negeri 1 Kebumen dijam tertentu sering ijin keluar dengan alasan yang tidak tepat. Waktu yang sering digunakan untuk ijin keluar dijam kerja pada pukul 09:00, 10:00, bahkan sampai 2 atau 3 jam baru kembali ke sekolah. Ketidak disiplin guru dalam menghargai waktu kerja merupakan kinerja yang tidak baik pada SMK Negeri 1 Kebumen.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kebumen** Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.
3. Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.
4. Bagaimana pengaruh secara simultan atau bersama – sama variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi sekolah SMK Negeri 1 Kebumen sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan

kebijakan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja guru dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.

Manfaat Teoritis sebagai pembanding antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

## **Landasan Teori**

### **Stres Kerja**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah *“output drive from processes, human or otherwise”*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti :

- a. Bekerja dengan siswa secara individual
- b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
- c. Pendayagunaan media pembelajaran
- d. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- e. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Indikator kinerja dikemukakan sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi (Rivai dan Basri, 2013 : 85-86).

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2012 : 67-68), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Sarwono (2005: 86) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerjanya karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Davis (2010 : 123-125) adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna dengan demikian pengaturan hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

2. Penerangan  
Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawainya sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.
3. Udara  
Didalam ruangan kerja diperlukan udara yang cukup dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kebugaran dan kesegaran fisik pegawainya.
4. Suara bising  
Suara yang bising akan sangat mengganggu pegawainya dalam bekerja, oleh karena itu setiap organisasi harus menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
5. Keamanan  
Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
6. Kebersihan  
Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan diskusinya menjadi sehat. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja karyawan meningkat.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik

disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis

dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Menurut Luthans (dalam Rivai, 2009:307) mendefinisikan “stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang”.

Pengukuran yang dikembangkan oleh Roberts, *et al.* (1997 dalam Mas’ud 2004), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Atasan (supervisor) memberikan instruksi yang cukup jelas dan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahan.
- b. Merasakan beban kerja yang berat, karena tuntutan tugas/pekerjaan yang cukup tinggi dan sering terlibat dalam kegiatan yang saling bertentangan dengan pekerjaan.
- c. Merasakan kesulitan dalam memenuhi standard kinerja yang ditetapkan perusahaan dan mengalami hambatan komunikasi yang baik dengan pihak lain dalam perusahaan.
- d. Karyawan sering diminta untuk ikut bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan lain dan sering merasa kelelahan karena banyaknya tuntutan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010 : 97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal tersebut dipertegas oleh Wanger III dan Hollenbeck (1995: 207-207) yang mengutip ungkapan .

Locke mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi

yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Robbins (2007: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assessment) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

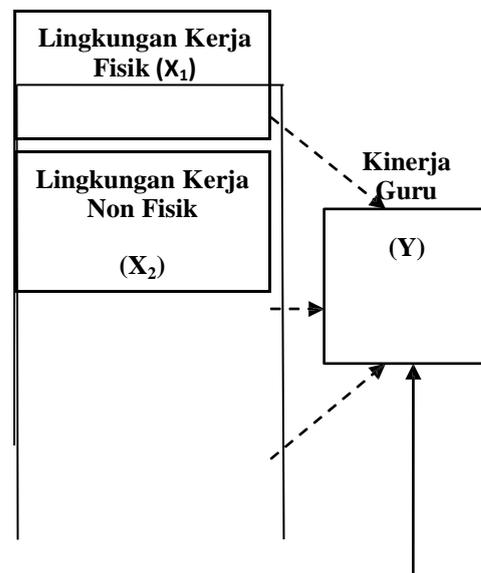
Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

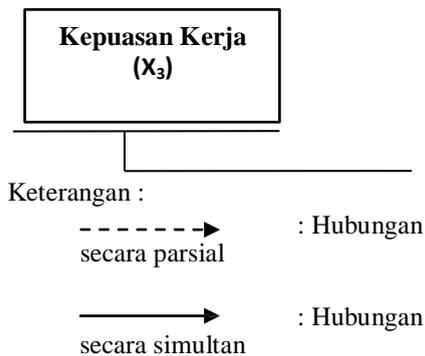
- a. Pekerjaan yang secara mental menantang.  
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- b. Kondisi kerja yang mendukung  
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai
- c. Gaji atau upah yang pantas  
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi

yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.  
Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- e. Rekan sekerja yang mendukung  
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### Kerangka Teoritis





### Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- $H_1$  : Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.
- $H_2$  : Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.
- $H_3$  : Terdapat pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.
- $H_4$  : Terdapat pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya guru SMK N 1 Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari

populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kebumen III.

#### Jenis dan Sumber Data Data .

##### 1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.

##### 2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono,( 2008 : 143 ).
  - 1.Sangat Setuju skor = 4
  - 2.Setuju skor = 3
  - 3.Tidak Setuju skor = 2
  - 4.Sangat Tidak Setuju skor = 1
- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

### Hasil Analisis Dan Pembahasan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut

$$Y = 12,015 + 0,311 X_1 + 0,212 X_2 + 0,336 X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 12,015  
Artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 12,015
2. Variabel independen
  - a.  $b_1 = 0,311$   
Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,311, artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat satu satuan, maka kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satuan.
  - b.  $b_2 = 0,212$   
Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,212, artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan, maka kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,212 satuan
  - c.  $b_3 = 0,336$   
Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,336, artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,336 satuan

#### Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,461 >  $t_{tabel}$  sebesar

2,012. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja 0,311 atau 31,1%. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik yang dirasakan guru pada SMK Negeri 1 Kebumen, maka mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen. Artinya bahwa peran lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,320 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,012. Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja 0,212 atau 21,2%. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik atau lingkungan kerja non fisik yang kondusif pada SMK Negeri 1 Kebumen, akan mempengaruhi tingkat kinerja artinya bahwa peran lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen.
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.  
Berdasarkan analisis untuk variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,462 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,012. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja 0,137 atau 13,7%. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja dalam sebuah organisasi atau pada guru SMK Negeri 1 Kebumen, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Artinya bahwa peran kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.
- d. Berdasarkan analisis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 7,532 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja

( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y_1$ ) secara simultan

#### **Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,329 artinya 32,9% kinerja di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 67,1% (100%-32,9%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

- a. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja fisik pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kebumen, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.
- b. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.
- c. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Artinya peran kepuasan kerja pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.
- d. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen secara bersama-sama. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat mempengaruhi

tingkat kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.

- e. Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja yaitu variabel kepuasan kerja, variabel yang berpengaruh kedua yaitu lingkungan kerja fisik dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel lingkungan kerja non fisik

#### **Saran**

- a. Bagi manajemen SMK Negeri 1 Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik pada SMK Negeri 1 Kebumen, karena lingkungan kerja fisik yang baik yang dirasakan guru dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Lingkungan kerja fisik disini yaitu lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, tidak pengap sirkulasi udara yang cukup pada SMK Negeri 1 Kebumen. Pihak manajemen SMK Negeri 1 Kebumen diharapkan untuk memperhatikan beberapa faktor tersebut dengan menambah sirkulasi udara yang baik pada ruangan kelas, tempat ruangan yang aman, ruangan yang nyaman, ruangan yang bersih agar kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen meningkat. Berdasarkan hasil kuesioner responden lebih cenderung memilih untuk meninjau kembali lingkungan kerja fisik terutama pada kebisingan suara yang berdampak pada kinerja saat guru mengajar.
- b. Bagi manajemen SMK Negeri 1 Kebmen diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik pada SMK Negeri 1 Kebumen, karena lingkungan kerja non fisik yang baik yang dirasakan guru dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban atasan, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar guru. Pihak manajemen SMK Negeri 1

Kebumen diharapkan untuk memperhatikan lingkungan non fisik terutama hubungan antar guru agar tidak sering terjadi kesalah pahaman antar pegawai ataupun kecemburuan sosial antar guru agar kondisi lingkungan kerja non fisik pada SMK Negeri 1 Kebumen dapat kondusif dan dapat meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen. Prosedur kerja yang diterapkan manajemen harus jelas, dan hubungan antara pegawai harus saling menghormati dan menghargai agar di lingkungan kerja non fisik pada SMK Negeri 1 Kebumen tercipta dengan baik dan kondusif. Berdasarkan hasil kuesioner responden lebih cenderung memilih untuk meninjau kembali lingkungan kerja non fisik terutama pada hubungan yang kurang harmonis antara sesama guru yang berdampak pada kinerja guru.

- c. Bagi manajemen SMK Negeri 1 Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan guru pada SMK Negeri 1 Kebumen dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen. Kepuasan kerja disini yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji yang sesuai dengan yang diharapkan guru SMK Negeri 1 Kebumen, rekan sekerja yang saling mendukung. Pihak manajemen SMK Negeri 1 Kebumen diharap dapat memperhatikan beberapa faktor tersebut agar guru SMK Negeri 1 Kebumen puas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Kebumen. Berdasarkan hasil kuesioner responden lebih cenderung memilih untuk meninjau kembali kepuasan kerja guru terutama pada rekan sekerja yang mendukung yang berdampak pada kinerja saat guru mengajar.
- d. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak kemungkinan setelah penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain diluar variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan

kepuasan kerja yang belum termasuk dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, karena R Square diperoleh 0,329 artinya 32,9% kinerja di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 67,1% (100%-32,9%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

- e. Berdasarkan dari hasil questioner jawaban responden dan di uji regresi hasil paling dominan atau paling besar mempengaruhi kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen yaitu variabel kepuasan kerja dan hasil paling kecil lingkungan kerja non fisik. Manajemen SMK Negeri 1 Kebumen disarankan untuk lebih memperhatikan tentang kepuasan kerja dengan memperhatikan beberapa faktor dari kepuasan kerja antara lain yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi pekerjaan yang mendukung, gaji yang sesuai dengan yang diharapkan pegawai, pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, rekan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja, karena kepuasan kerja merupakan pengaruh yang paling dominan diantara ketiga variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kebumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin, 2002. *Prosesure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* Jakarta : Rineka Cipta.
- Betania Widya K (2014) dengan judul” pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Kudus.Fatah 2010:129, Definisi Kinerja
- Gunawan, Sudarmanto. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Helena Joan Komaling (2016), Analisis pengaruh recruitmen, motivasi dan lingkungan kerja pada finance Bank PT. BANK BRI MANADO
- Karine Noerlestasi (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada telemarketing PT. Comment Indonesia Jakarta Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai dan Basri 2013 : 85-86, Ukuran Kinerja
- Robbins 2011:410, Gaya Kepemimpinan
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Sinamora 2004. Definisi Kinerja
- Virgianti (2018), dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia