

Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Wates

Malinda Selfiana¹, Bayu Pramutoko², Ustadus Sholihin³

¹Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, email@malindaselfiana3@gmail.com

²Prodi Manajemen UNISKA Kediri, email@baypre@gmail.com

³Prodi Manajemen UNISKA Kediri, email@ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work culture, physical work environment, and non-physical work environment on teacher performance at SMP Negeri 2 Wates, Kediri Regency, both partially and simultaneously. The study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique, so the entire population of 43 teachers was used as the research sample. Data was collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS software.

The results show that work culture has a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of $0.029 < 0.05$. The physical work environment does not have a significant effect on teacher performance, with a significance value of $0.907 > 0.05$. Meanwhile, the non-physical work environment has a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, work culture, physical work environment, and non-physical work environment significantly influence teacher performance with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Culture, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 43 guru dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,907 > 0,05$. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Secara simultan, budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Guru, SMP Negeri 2 Wates.

DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v4i1.9111>

Sejarah Artikel : Artikel diterima (20/3); direvisi (25/3); disetujui (30/3)

Email Co-Author : malindaselfiana3@gmail.com



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pendahuluan

Pembangunan ekonomi suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan adaptif terhadap perubahan menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif melalui pendekatan manajemen menjadi hal yang penting dalam setiap organisasi, baik sektor publik maupun sektor pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga mencakup pembentukan perilaku kerja, peningkatan kinerja, serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam konteks organisasi pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia utama yang berperan langsung dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Perubahan kebijakan pendidikan termasuk penerapan Kurikulum Merdeka, menuntut guru untuk mampu beradaptasi secara cepat dalam berbagai aspek, mulai dari penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga pemenuhan tuntutan administrasi. Kondisi tersebut juga menjadikan guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga kinerja yang optimal dalam menjalankan seluruh tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2010: 41–44), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang dipengaruhi oleh banyak faktor organisasi dan individu. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk guru, kinerja tidak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal pada individu maupun eksternal pada lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja mencerminkan nilai, sikap, dan perilaku kerja yang dianut oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas. Sinambela (2018: 209-212) menegaskan bahwa budaya kerja yang positif akan membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang mendukung berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Selain budaya kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi sarana dan prasarana, kenyamanan tempat kerja, serta fasilitas pendukung lainnya. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan kerja, komunikasi, serta suasana kerja dalam organisasi. Menurut Sinambela (2018: 223-226), lingkungan kerja fisik yang nyaman serta lingkungan kerja non-fisik yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif, menjadi prasyarat penting dalam membangun kinerja pegawai yang optimal.

Secara umum, penelitian terdahulu yang mengkaji keterkaitan budaya kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap pembentukan perilaku kerja yang berdampak pada kinerja individu. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan dalam menciptakan kondisi yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel-variabel tersebut dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi, karakteristik sumber daya manusia, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian.

SMP Negeri 2 Wates yang berlokasi di Dusun Dadapan, Desa Tawang, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri merupakan satuan pendidikan yang berada di lingkungan masyarakat pedesaan dengan karakteristik sosial dan geografis tertentu. Kondisi lingkungan tersebut turut membentuk dinamika budaya kerja dan lingkungan kerja di sekolah. Berdasarkan hasil pengamatan awal terdapat beberapa kondisi yang berkaitan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Selain itu, sebagian guru yang memiliki jarak tempat tinggal yang relatif jauh dari sekolah, memiliki potensi yang dapat memengaruhi kedisiplinan waktu dan kesiapan dalam melaksanakan tugas.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara budaya kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Namun demikian, sejauh mana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru perlu dibuktikan secara empiris melalui penelitian yang sistematis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri ? (2) Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri ? (3) Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri ? (4) Apakah terdapat pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri ?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis berupa pengayaan literatur terkait faktor-faktor organisasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja guru di sekolah negeri. Selain itu, secara praktis penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi peningkatan kinerja guru, melalui penguatan budaya kerja serta perbaikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi kalangan akademisi, tetapi juga bermanfaat bagi penyusun kebijakan dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru.

Tinjauan Pustaka

Budaya Kerja

Budaya Kerja merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam membentuk perilaku, sikap, dan etos kerja individu dalam organisasi. Budaya kerja tidak hanya dipahami sebagai kebiasaan yang berkembang secara informal, tetapi juga sebagai sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Sedarmayanti (2017:52) menjelaskan bahwa budaya kerja mengacu pada nilai, sikap, perilaku, dan metode kerja yang digunakan karyawan untuk melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Sementara itu, Sinambela (2018:95) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat nilai dan kebiasaan yang tertanam dalam organisasi dan memengaruhi cara pegawai berpikir, bersikap, serta bertindak dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja yang kuat akan membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan loyalitas terhadap organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta efektivitas individu dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik tidak hanya terkait dengan kondisi visual ruang kerja; ini juga mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, tingkat kebisingan, dan ketersediaan sarana serta prasarana pendukung kerja. Sedarmayanti (2010:28) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang berada di area tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor seperti penerangan, temperatur, kelembapan, ventilasi, kebisingan, getaran, warna dan tata ruang kerja. Sementara itu, Sinambela (2018:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi nyata di tempat kerja yang berkaitan dengan fasilitas, sarana, dan prasarana kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja. Sedarmayanti (2010:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja non-fisik berkaitan erat dengan kondisi psikologis pegawai di tempat kerja. Sementara itu, Sinambela (2018:75-80) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi kerja yang bersifat psikologis dan sosial, yang mencakup suasana kerja, pola komunikasi, kerja sama, serta hubungan interpersonal dalam organisasi yang dapat memengaruhi sikap dan kinerja pegawai. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja yang harmonis, rasa keadilan, keamanan psikologis, serta dukungan sosial di tempat kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2007:94) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan waktu, pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan. Menurut Sedarmayanti (2017:260), kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan yang dapat dicapai oleh individu atau

kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hak asasi manusia, dan sesuai dengan moral dan etika.

Hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:52) budaya kerja mencerminkan sikap dan perilaku kerja yang dilandasi nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, serta orientasi pada kualitas hasil kerja. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2017:62) kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi kerja yang terbentuk dari lingkungan organisasi, termasuk nilai-nilai budaya yang dianut. Budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan komitmen, tanggung jawab profesional, serta kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin baik budaya kerja dalam organisasi, maka semakin tinggi kinerja individu dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi nyata di tempat kerja secara langsung memengaruhi kenyamanan individu dalam melaksanakan pekerjaan, seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, tata ruang, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Menurut Sedarmayanti (2017:28) lingkungan kerja fisik yang baik mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Nitisemito (2015:109) kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menimbulkan kelelahan serta menurunkan kualitas kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan kondisi psikologis dan sosial dalam organisasi, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, komunikasi, serta suasana kerja. Menurut Siagian (2016:57) lingkungan kerja non-fisik yang harmonis akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2017:113) hubungan interpersonal yang baik dan komunikasi organisasi yang efektif berperan dalam meningkatkan kinerja individu karena menciptakan dukungan sosial serta kenyamanan psikologis dalam bekerja. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif akan mendorong individu bekerja lebih kooperatif, kreatif, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja non-fisik, maka semakin tinggi kinerja individu.

Hubungan Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi, baik yang berkaitan dengan nilai dan perilaku kerja maupun kondisi lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017:75) kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja organisasi. Budaya kerja membentuk sikap profesional dan komitmen guru, lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan

dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik menciptakan suasana psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas. Pendapat tersebut diperkuat oleh Sedarmayanti (2017:265) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, apabila budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik berada dalam kondisi yang baik, maka kinerja individu cenderung meningkat secara optimal. Sebaliknya kelemahan pada salah satu faktor dapat menghambat pencapaian kinerja yang maksimal. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi.

Research Gap

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai maupun guru. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa salah satu variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada organisasi pemerintahan, perusahaan, maupun lembaga pendidikan di wilayah perkotaan, sementara penelitian yang mengkaji secara simultan ketiga variabel tersebut pada sekolah menengah pertama di wilayah pedesaan masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian untuk menguji kembali konsistensi pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda, yaitu pada SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri.

Relevansi Penelitian

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperluas pemahaman teoritis dan empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur MSDM, khususnya pada sektor pendidikan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui penguatan budaya kerja, perbaikan lingkungan kerja fisik, dan penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates, Kabupaten Kediri. Populasi penelitian berjumlah 43 guru dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert empat poin serta data sekunder yang berasal dari dokumen sekolah. Pengumpulan data

dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi budaya kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non-fisik (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial dengan bantuan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan uji korelasi dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel budaya kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan kinerja guru memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya kerja sebesar 0,770, lingkungan kerja fisik sebesar 0,784, lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,778, dan kinerja guru sebesar 0,773. Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik (Hair et al., 2019). Dengan demikian, kuesioner yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,722 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,672 pada variabel budaya kerja, 1,810 pada variabel lingkungan kerja fisik, dan 1,696 pada variabel lingkungan kerja non-fisik. Seluruh nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Sementara itu, uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar sumbu nol dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,655	1,222		2.173	0,036
X ₁	0,326	0,144	0,322	2.260	0,029
X ₂	-0,014	0,118	-0,017	-.0,17	0,907
X ₃	0,479	0,135	0,510	3,550	0,001
Adjusted R Square			= 0,489		
Multiple R			= 0,725		
F			= 14,424		
Sig F			= 0,000		
Standard Error of the Estimate			= 1,513		

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,655 + 0,326X_1 - 0,014X_2 + 0,479X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,655, yang berarti jika variabel budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik dianggap konstan atau bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen sebesar 2,655.
- 2) Variabel budaya kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,326, yang berarti setiap peningkatan budaya kerja sebesar 1% akan meningkatkan variabel kinerja guru.
- 3) Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien -0,014, yang berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1% akan menurunkan variabel kinerja guru sebesar 0,014.
- 4) Sedangkan variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai koefisien 0,479, yang berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja non-fisik sebesar 1% akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,479.

Uji t (Parsial)

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig
Budaya Kerja	2,260	0,029
Lingkungan Kerja Fisik	-0,117	0,907
Lingkungan Kerja Non-Fisik	3,550	0,001

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Nilai sig Budaya Kerja sebesar $0,029 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Nilai sig Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,907 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Nilai sig Lingkungan Kerja Non-Fisik sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	99,100	3	33,033	14,424	.000 ^b
Residual	89,318	39	2,290		
Total	188,419	42			

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,725 ^a	0,526	0,489	1,51335

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 nilai R square sebesar 0,526. Artinya variabel independen yang meliputi budaya kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan lingkungan kerja non-fisik berkontribusi sebanyak 52,6% terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Sisanya sebesar 47,4% diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik dan profesional, disiplin kerja, beban kerja, serta tingkat kepuasan kerja, yang juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, serta sikap positif dalam bekerja mampu menciptakan perilaku kerja yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki persepsi positif terhadap budaya kerja yang diterapkan di sekolah, sehingga berdampak pada peningkatan pelaksanaan pembelajaran, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam

menjalankan tugas. Hasil penelitian ini mendukung temuan Sinambela (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif mampu membentuk perilaku kerja yang efektif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dalam suatu organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Guru tetap mampu melaksanakan tugas pembelajaran, administrasi, dan tanggung jawab profesionalnya meskipun terdapat perbedaan kondisi fisik lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik. Temuan ini sejalan dengan penelitian **Salma D., Anisah, dan Siti Nurmin (2023)** yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian **Lestari et al. (2022)**, **Mulyadi dan Aryadi (2024)**, serta **Afriani et al. (2024)** yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik objek penelitian, lingkungan organisasi, serta kondisi responden yang berbeda sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kinerja juga tidak sama.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan dari kepala sekolah, serta suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Lingkungan kerja non-fisik yang baik juga mendorong terciptanya kerja sama yang efektif dan koordinasi yang lebih baik antarguru sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sinambela (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang kondusif berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai melalui hubungan interpersonal yang baik. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian **Lestari, Sipayung, dan Purba (2022)** serta **Ovidia, Wardhani, dan Hendratmoko (2025)** yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja non-fisik yang tercipta di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Simultan Variabel Penelitian

Secara simultan budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor dalam lingkungan organisasi, bukan hanya dipengaruhi oleh satu variabel secara terpisah. Budaya kerja yang positif mampu membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan organisasi yang mendorong peningkatan motivasi dan semangat kerja guru. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial, keberadaannya tetap menjadi bagian dari lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi yang saling berkaitan, termasuk budaya kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian Lestari, Sipayung, dan Purba (2022), Abdullah et al. (2024), dan Ovidia, Wardhani, dan Hendratmoko (2025) yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun karyawan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan budaya kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara lebih efektif.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Sinambela (2018) bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi pendidikan, aspek perilaku, hubungan interpersonal, komunikasi, dan budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan kondisi fisik lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa pihak SMP Negeri 2 Wates perlu memprioritaskan penguatan budaya kerja melalui peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, dan kerja sama antar guru. Selain itu, sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif dengan membangun komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari kepala sekolah terhadap guru. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai tetap perlu dipertahankan untuk mendukung kenyamanan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik sebagai faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Wates Kabupaten Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya kerja yang tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama, serta semakin kondusif hubungan sosial dan komunikasi di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa kondisi fisik tempat kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik.

Daftar Pustaka

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i1.8628>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Afriani, A., Matin, M., & Rahmawati, D. (2024). The influence of organizational culture and physical work environment on the work effectiveness of public high school teachers in Central Jakarta. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(6). <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i6.604>
- Afwan, R., Lestari, D., & Wasil, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2000). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Perseus Books.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Wiley.
- Fitriani. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS-23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Al-Hidayah Laras. *Jurnal Ekonomi*, 4(1). <https://doi.org/10.36985/jgxsjy78>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, S., & Aryadi, D. (2024). Effect of physical work environment, workload and tenure on teacher performance at high school. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.18592/moe.v11i2.16802>
- Ndraha, T. (2014). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Ovidia, S., Wardhani, R. K., & Hendratmoko, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja tenaga pendidik pada Islamic International School PSM Kediri. *Jurnal Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.9963/10xya603>
- Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia. (2013). *Kode etik guru Indonesia*. PGRI.
- Prasetyo, D., Sholihin, U., & Muttaqien, Z. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Maron Banyakan Kediri. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 24(12), 2231–2240.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, B., & Solichin, M. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja (studi pada guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Refika Aditama.
- Suhartini. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eCo-Buss*.