

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sikap Profesi Guru Terhadap Produktivitas Guru di SMP Al-Bayan

(The Effect of Work Environment and Teacher Professional Attitude on Teacher Productivity at Al-Bayan Junior High School)

Apan¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI¹

apan@stie-igi.ac.id¹



Sejarah Revisi Artikel :

Received on 15 Februari 2025

1st Revision on 19 Februari 2025

Accepted on 5 April 2025

Doi :

<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.92>

Ciptaan disebarluaskan dibawah :



[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstract :

Objective : This research effort aims to examine the impact of the work environment and professional attitudes of educators on the level of teacher productivity at Al-Bayan Junior High School.

Methods : The methodology used in this investigation was a survey, using a questionnaire that was disseminated to a total of 48 teachers, who served as respondents for this study.

Research results : The research findings indicated a positive and statistically significant relationship between the work environment and professional attitude of educators with respect to their work productivity. revealed a regression equation of $PR = 11.259 + (0.278) LK + (0.719) PS$, indicating a constructive correlation between LK (Work Environment) and PS (Professional Attitude) with respect to PR (Productivity). Furthermore, the correlation between the independent variables (Work Environment and Work Attitude) and the dependent variable (Work Productivity) was found to be very strong, as evidenced by the R-value of 0.769. The results obtained from the F-test showed a significance level of $0.00 < 0.05$, thus leading to the rejection of the null hypothesis (H_0) and allowing the conclusion that Work Environment and Professional Attitude collectively exert a significant influence on teacher productivity.

Keywords : Work Environment, Professional Attitude, Productivity.

1. Pendahuluan

Mengajar secara luas dianggap sebagai profesi yang sangat dihargai. Pendidik telah diberikan penunjukan pahlawan tanpa tanda jasa, diakui atas dedikasi dan upaya tanpa henti mereka terhadap kemajuan masyarakat, suatu jasa yang tidak dapat digantikan oleh penghargaan apa pun. Dalam perjalanan profesional mereka, para pendidik diharapkan untuk terlibat dalam pembelajaran berkelanjutan dan meningkatkan penguasaan mereka atas materi pelajaran. Ini menyiratkan bahwa mencapai status seorang pendidik ahli (profesional) bukanlah upaya yang mudah melainkan, itu mengharuskan melintasi jalur yang berkepanjangan yang ditandai dengan peningkatan diri yang berkelanjutan.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama: lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan interpersonal yang dibudidayakan dalam organisasi. Sifat hubungan kerja ini secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam membina hubungan kerja yang konstruktif.

Lingkungan kerja yang mendukung secara sosial dan kondusif secara fisik akan menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi pendidik, karena kondisi seperti itu akan mendorong guru untuk terlibat lebih sungguh-sungguh dalam tanggung jawab mereka dan memenuhi tugas yang diberikan mereka, sehingga meningkatkan tingkat produktivitas mereka.

Kompetensi profesional mengacu pada kemampuan yang terkait dengan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang materi pelajaran dalam bidang studi tertentu, yang mencakup penguasaan konten kurikulum di lembaga pendidikan dan prinsip-prinsip ilmiah yang mendasari yang menginformasikan kurikulum, selain memperluas perspektif ilmiah seseorang sebagai pendidik.

Masing-masing komponen kompetensi ini mencakup sub-kompetensi dan indikator penting seperti, Penguasaan konten ilmiah yang berkaitan dengan bidang studi masing-masing mencakup indikator penting seperti: pemahaman menyeluruh tentang bahan ajar yang diuraikan dalam kurikulum sekolah; pemahaman tentang struktur, konsep, dan metodologi ilmiah yang menginformasikan atau menyelaraskan

dengan bahan ajar; kesadaran akan interkoneksi antara konsep di seluruh mata pelajaran terkait; dan penerapan prinsip-prinsip ilmiah dalam konteks sehari-hari. Selain itu, penguasaan penelitian dan keterampilan analitis kritis sangat penting untuk memperkaya pemahaman seseorang dan memperdalam pengetahuan dalam bidang studi.

Penentu lain yang mempengaruhi produktivitas guru adalah sikap mental, yang dapat digambarkan sebagai perspektif pendidik terhadap profesi mereka. Sikap meliputi kesiapan untuk menanggapi atau terlibat dengan kemampuan seseorang sebagai guru. Pengusaha telah mengemukakan bahwa profesi merupakan panggilan yang memerlukan kualifikasi khusus untuk pelaksanaannya (Wirawan 2008).

Ada banyak tantangan yang dihadapi dalam upaya menjadi pendidik yang efektif. Banyak faktor yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas profesional. Produktivitas tenaga kerja dibentuk oleh serangkaian faktor penentu yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri, serta yang terkait dengan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah.

(Mangkuprawira 2003) Telah dikemukakan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas relatif rumit, mencakup faktor-faktor intrinsik (seperti pencapaian pendidikan, basis pengetahuan, kemahiran keterampilan, motivasi, status kesehatan, dan latar belakang pengalaman) dan faktor ekstrinsik (termasuk remunerasi, suasana organisasi, dinamika kepemimpinan, fasilitas tempat kerja, dan hubungan interpersonal).

Kompleksitas ini muncul dari beragam atribut yang melekat pada setiap individu, termasuk variasi dalam bakat, minat, pengalaman, pengetahuan, intensitas emosional, dan keadaan kontekstual. Perspektif individu terhadap subjek tertentu mungkin tidak selaras secara konsisten. Akibatnya, sikap selalu terkait dengan dua respons dikotomis: penerimaan atau penolakan, kepatuhan atau penghindaran.

2. Kajian Teori

Menurut (Intanghina 2008) Definisi lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar tenaga kerja yang berpotensi mempengaruhi kapasitas mereka untuk memenuhi tanggung jawab yang ditugaskan.

Kemudian (Sihombing 2004) Telah ditegaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor eksternal individu, baik berwujud maupun tidak berwujud, dalam kerangka organisasi. Faktor nyata terdiri dari peralatan kerja, suhu lingkungan, tingkat kelelahan, kepadatan spasial, tingkat kebisingan, dan area yang ditunjuk untuk kolaborasi non-fisik, sedangkan faktor tidak berwujud termasuk dinamika interpersonal yang ditetapkan di antara atasan dan bawahan serta di antara rekan kerja.

Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berfungsi sebagai lokus di mana karyawan terlibat dalam kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung menumbuhkan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja pada potensi tertinggi mereka. Lingkungan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi keadaan emosional karyawan. Jika seorang karyawan menemukan kesenangan di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung merasa betah di tempat kerja mereka, sehingga terlibat dalam kegiatan yang mengoptimalkan pemanfaatan jam kerja. Lingkungan kerja ini merangkum hubungan profesional yang terbentuk di antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan, di samping kondisi fisik di mana karyawan beroperasi.

Menurut (Gagne and Driscoll 1988) Gagasan sikap profesional berkaitan dengan keadaan internal yang mempengaruhi tindakan individu terhadap berbagai objek, individu, dan peristiwa.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Krech and Ballachey 1962) Dikatakan bahwa sikap profesional merupakan kerangka kognitif yang ditetapkan dalam individu, bermanifestasi sebagai penilaian orientasi positif dan negatif, sehingga mencerminkan kecenderungan untuk menegaskan atau meniadakan.

Dengan demikian, sikap profesional merangkum respons kognitif, emosional, dan perilaku individu yang selaras dengan standar, nilai, dan pertimbangan etis yang berlaku yang melekat dalam suatu profesi. Ini mencakup komitmen terhadap

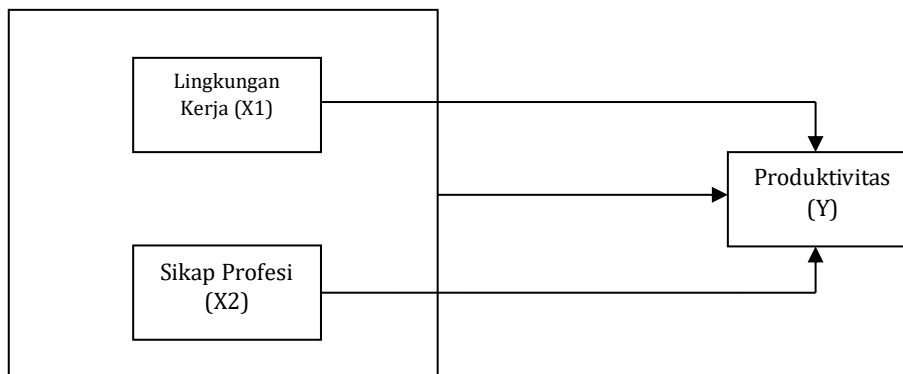
integritas, akuntabilitas, kompetensi, dan penghormatan terhadap aturan yang ditetapkan dan kode etik yang intrinsik untuk profesi. Intinya, sikap profesional menandakan bagaimana seseorang menampilkan diri dan menjalankan tanggung jawab profesional mereka.

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai penilaian komparatif antara hasil yang dicapai (*output*) dan sumber daya agregat yang digunakan (*input*). Dalam konteks ini, produktivitas dicirikan oleh dua dimensi. Dimensi pertama berkaitan dengan efektivitas, yang berkaitan dengan pencapaian tujuan sehubungan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dimensi kedua menyangkut efisiensi, yang melibatkan analisis input dalam kaitannya dengan penerapannya dan cara di mana pekerjaan dilaksanakan (Husein 2002).

Produktivitas kerja mencakup definisi analisis komparatif antara hasil yang dicapai dan penekanan yang ditempatkan pada tenaga kerja dan hasil dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai manifestasi dari tujuannya. Hasil kerja semacam itu dapat dikategorikan sebagai berwujud dan tidak berwujud. Oleh karena itu, produktivitas kerja diartikulasikan melalui tingkat keberhasilan dalam memenuhi aspirasi organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi survei dalam hubungannya dengan analisis regresi dan korelasi untuk meneliti data. Data diperoleh melalui kuesioner yang dirancang oleh para peneliti dan disebarluaskan kepada responden. Tujuan utama penyelidikan adalah untuk memastikan sejauh mana lingkungan kerja (X1) dan sikap profesional pendidik (X2) mempengaruhi produktivitas pekerjaan guru (Y1). Populasi penelitian mencakup semua pendidik di SMP Al-Bayan, yang berlokasi di Tebet, Jakarta Selatan, yang terdiri dari total 48 individu yang sepenuhnya dimanfaatkan sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

4. Hasil Analisis

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	48
Asymp. Sig. (2-tailed)	.705

Keterangan : Output Uji Normalitas X1 dan Y

Menurut kriteria pengambilan keputusan yang ditetapkan oleh uji normalitas, nilai probabilitas $0,705 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 tidak ditolak, menandakan bahwa data residu/kesalahan yang berasal dari temuan penelitian berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Sikap Profesi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	48
Asymp. Sig. (2-tailed)	.627

Keterangan : Output Uji Normalitas X2 dan Y

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang terkait dengan uji normalitas, nilai probabilitas $0,627 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 tidak ditolak, sehingga menunjukkan bahwa data residu/kesalahan yang diperoleh dari hasil penelitian berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Uji Parsial (T)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.259	18.686		.603	.550
	Lingkungan Kerja	.278	.094	.310	2.963	.005
	Sikap Profesi	.719	.128	.587	5.601	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan proses pengambilan keputusan seputar uji-t, ditentukan bahwa nilai signifikans/probabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja adalah $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Ini menyiratkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan efek yang signifikan secara statistik pada variabel dependen (Produktivitas Kerja) secara parsial.

Selanjutnya, berkenaan dengan Sikap Profesional yang dinilai melalui uji-t, ditemukan bahwa nilai signifikansi/probabilitas untuk variabel PS adalah $0,00 < 0,05$, yang mengarah pada penolakan H_0 . Ini menunjukkan bahwa variabel PS memiliki dampak parsial dan signifikan pada variabel dependen (Produktivitas Kerja).

Uji R-Square

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.573	9.512

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

Dari tabel sebelumnya, nilai R 0,769, yang setara dengan 76,9%, diturunkan. Temuan ini menyiratkan korelasi yang kuat antara lingkungan kerja (LK) dan sikap profesional (SP) dalam kaitannya dengan produktivitas (PR).

Uji Simpultan (F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5898.253	2	2949.127	32.597	.000 ^b
	Residual	4071.226	45	90.472		
	Total	9969.479	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai signifikansi/probabilitas $0,00 < 0,05$ mengarah pada penolakan H0. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja dan Sikap Profesional) secara kolektif memiliki efek signifikan pada variabel dependen (Produktivitas Kerja).

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari tahapan pengolahan data komprehensif dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebagian tetapi signifikan terhadap produktivitas kerja para pendidik di SMP Al-Bayan.
 - a) Kondisi yang menguntungkan dalam lingkungan kerja memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja dan kemanjuran pekerjaan guru.
 - b) Faktor-faktor seperti fasilitas, suasana kerja, dan hubungan antar rekan kerja berperan penting dalam menunjang produktivitas.
 - c) Dengan lingkungan kerja yang optimal, pendidik dapat beroperasi dengan lebih efektif dan efisien.

2. Sikap profesional pendidik memiliki dampak sebagian namun signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMP Al-Bayan.
 - a) Guru yang memiliki sikap positif terhadap profesi cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi dalam melaksanakan tugas.
 - b) Komitmen dan rasa tanggung jawab profesional berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.
 - c) Sikap yang baik terhadap profesi menciptakan dorongan intrinsik untuk berkinerja lebih baik.
3. Secara simultan, lingkungan kerja dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja guru di SMP Al-Bayan.
 - a) Kombinasi lingkungan kerja yang mendukung dan sikap profesional yang positif mendorong produktivitas yang lebih tinggi.
 - b) Keterkaitan kedua variabel ini menunjukkan bahwa motivasi internal dan faktor eksternal saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja.
 - c) Strategi pengembangan produktivitas guru perlu mempertimbangkan kedua aspek ini secara holistik.

6. Daftar Pustaka

- Husein, Umar. "Evaluasi Kinerja Perusahaan". Jakarta : *PT Gramedia Pustaka Utama*. (2002).
- Intanghina. "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Wordpress*. (2008).
- Gagne, Robert M. and Driscoll, Marcy P. "Essentials of learning for instruction". *Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall, Inc.* (1988).
- Krech, D. Crutchfield, R.S. and Ballachey, E. "Individual in Society. a Textbook of Social Psychology". San Fransisco : *Mc. Graww Hill Book Company*. (1962).
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Jakarta : *Galia Indonesia*. (2003).
- Sihombing, Umberto. "Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja". Jakarta. (2004).

Wirawan. "Profesi dan Standar Evaluasi", Jakarta: *Yayasan dan UHAMKA Press*.
(2002).