

Pengaruh Lingkungan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Semangat Kerja di SMKS Andika Mebali Tana Toraja

Bentrovolta Komma^{1*}, Sita Y Sabandar², Mika Malissa³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail: bentrovolta29@gmail.com ¹

*Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Yayasan Pendidikan SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMKS Andika Mebali Tana Toraja yang berjumlah 35 guru sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian terdiri dari 35 guru, yang memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh, Budaya kerja, Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Yayasan Pendidikan SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Dan variabel semangat kerja merupakan variabel intervening.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Semangat kerja, SMKS Andika Mebali, Tana Toraja.

Abstract: This study aims to test and analyze the influence of the work environment, work culture on employee performance through work enthusiasm as an intervening variable at the SMKS Andika Mebali Tana Toraja Education Foundation. The research approach used is quantitative research. The population in this study were 35 teachers at SMKS Andika Mebali Tana Toraja while the sampling technique used was the census technique or saturated sampling. This technique was chosen because the research population consisted of 35 teachers, which allowed researchers to involve all members of the population as respondents. The results of the study showed that the work environment had an effect, work culture, work environment had a positive and significant effect on work enthusiasm at the SMKS Andika Mebali Tana Toraja Education Foundation. And the work enthusiasm variable is an intervening variable

Keywords: Work Environment, Work Culture, Work Spirit, Andika Mebali Vocational School, Tana Toraja.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, dimana merupakan suatu wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu yayasan pendidikan dalam mencapai tujuannya. Hal ini memiliki arti bahwa seluruh sumber daya yang ada dalam yayasan pendidikan harus dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Melimpahnya sumber daya manusia (SDM) yang ada saat ini menyebabkan yayasan pendidikan harus berpikir keras secara seksama, bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dalam konteks mempertahankan kelangsungan hidup

dan mengembangkan yayasan pendidikan, maka peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang vital dan menentukan. Pemikiran ini bersumber dari argument bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan dan untuk memenangkan persaingan. Untuk meningkatkan peranannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan, maka SDM harus mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi yayasan pendidikan. Karena kinerja mempunyai arti penting bukan hanya bagi yayasan pendidikan, tetapi juga bagi para guru itu sendiri. Adanya penilaian kinerja berarti guru mendapatkan perhatian dari atasan masalah yang sering dihadapi oleh organisasi pada umumnya adalah kinerja guru yang cenderung menurun. Hal ini dapat menjadi penghambat keberhasilan suatu organisasi karena salah satu ukuran

keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia ini (Mardikaningsih, 2014). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu yayasan pendidikan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi tercapainya tujuan yayasan pendidikan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam rangka pencapaian efisiensi dan efektivitas yayasan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen yayasan pendidikan harus dapat memikirkan agar guru dapat bekerja dengan kemauan dan semangat tinggi, sehingga berkinerja tinggi. Dengan kata lain, manajemen yayasan pendidikan mempunyai tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan yang diharapkan guru secara seimbang.

Salah satu permasalahan yang signifikan adalah penurunan semangat kerja di kalangan guru akibat perubahan perilaku siswa yang beralih dari tatap muka ke digital.

Lingkungan kerja yang dinamis dan penuh interaksi kini beralih menjadi lebih sepi dan monoton. Guru yang terbiasa berinteraksi langsung dengan siswa merasa kehilangan tantangan dan motivasi. Akibatnya semangat kerja mereka mulai menurun, dan dampak ini terlihat pada produktivitas serta kualitas mendidik yang diberikan, ketika guru jenuh dan kurang terlibat, hal ini dapat menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi, yang berujung pada kinerja yang tidak optimal. Seperti suatu contoh yang terjadi di SMKS Andika Mebali Tana Toraja Dangu RT000 RW000 Rantekalua' Mengkendek. Disisi lain Budaya kerja di SMKS Andika Mebali yang mengedepankan kolaborasi dan inovasi harus beradaptasi dengan kondisi baru ini. Jika budaya kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, guru dapat terasing dan kurang dihargai. Dalam situasi dimana interaksi dengan antar guru berkurang, penting bagi yayasan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan guru, agar semangat kerja mereka tetap terjaga .

Para ahli dan praktisi manajemen telah lama memahami bahwa masalah kinerja guru bukanlah hal yang mudah untuk terus dipertahankan, karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat bisa berubah. Permasalahan yang sering muncul ialah mengapa

prestasi guru yang ditandai dengan kinerja setiap waktu bisa berubah. Ini merupakan pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh manajemen yayasan pendidikan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena di samping mempertahankan suasana kerja yang kondusif, juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja guru serta berusaha agar guru mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan pada mereka. Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik, maupun pemberian bonus. Namun, guru sebagai manusia biasa, memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukanlah merupakan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Hal ini didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang guru tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapatkan gaji semata. Meskipun tidak dapat dipungkiri, bahwa pada awalnya seorang guru tertarik bekerja pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung lama, karena pada saat-saat tertentu, perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji atau bonus, melainkan pada job contents (isi pekerjaan) yang ditanganinya. Berarti masalah gaji dan bonus bergeser peringkatnya, bukan lagi menjadi kebutuhan utama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik pokok pemikiran bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata tetapi haruslah dilakukan dengan terlebih dahulu memahami beberapa faktor yang mempengaruhi guru dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja guru, juga dapat dilakukan dengan menstimulasi faktor-faktor lain, seperti kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri yang membuat guru mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan kinerja guru. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja . Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Bank Danamon Tana Toraja . Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja pada SMKS Andika Mebali Tana

Toraja. Untuk mengetahui semangat kerja terhadap kinerja guru pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Kehadiran lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya. Rahmatullah dan Santoso (2019) menyebutkan bahwa suasana kerja yang baik dapat mendorong semangat karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Lingkungan yang mendukung tidak hanya berfokus pada aspek fisik, tetapi juga pada interaksi sosial yang terjadi di antara para karyawan. Interaksi yang sehat dan kolaboratif terbukti dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Lebih jauh lagi, pentingnya lingkungan kerja yang positif juga terletak pada dampaknya terhadap kesehatan mental karyawan. Menurut Prasetya (2020), karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerjanya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik. Stres yang berkepanjangan dapat memengaruhi produktivitas dan menurunkan kualitas hidup karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan melalui desain lingkungan kerja yang suportif dan ramah (Yusuf et al., 2019). Lingkungan kerja yang baik bukan hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Susanti et al., 2024). Studi oleh Siregar (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung dan menghargai kontribusi mereka cenderung memiliki komitmen jangka panjang. Mereka merasa lebih terikat pada perusahaan dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Berdasarkan pendapat para ahli, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai elemen penting yang mempengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang berkontribusi dalam menciptakan suasana yang nyaman, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, serta hubungan sosial yang baik antar karyawan. Kondisi lingkungan yang

mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan fokus kerja tetapi juga berdampak positif terhadap kesehatan mental, mengurangi stres, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan (Lambe et al., 2023). Para ahli juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu membangun loyalitas karyawan. Lingkungan yang menghargai dan mendukung karyawan membuat mereka lebih bersemangat dan terikat secara emosional dengan perusahaan, yang pada akhirnya menciptakan komitmen jangka panjang dan dedikasi yang tinggi. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang baik merupakan investasi strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Pentingnya Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Menurut Rahmatullah dan Santoso (2019), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, mampu meningkatkan fokus dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai juga berperan dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan mental karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani oleh tekanan yang berlebihan (Halik et al., 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan kualitas lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Studi oleh Nugroho (2020) menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan kerjanya lebih cenderung memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini berkaitan erat dengan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya nyaman dan aman, mereka lebih bersemangat untuk berkontribusi dan cenderung memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Dalam hal ini, pentingnya lingkungan kerja tidak hanya terkait dengan produktivitas tetapi juga dengan retensi karyawan. Lingkungan kerja juga memengaruhi kesehatan mental karyawan. Prasetya (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi tingkat

stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, misalnya, dengan tekanan kerja yang tinggi, ruangan yang bising, atau hubungan antar-karyawan yang kurang harmonis, dapat menyebabkan stres berkepanjangan yang berujung pada masalah kesehatan mental. Sebaliknya, suasana kerja yang mendukung relasi sosial yang baik, seperti hubungan positif dengan atasan dan rekan kerja, mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan memberikan dukungan emosional bagi karyawan. Dari perspektif organisasi, lingkungan kerja yang kondusif adalah bentuk investasi jangka panjang dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan. Studi Widodo (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang berfokus pada pengelolaan lingkungan kerja yang baik, seperti memberikan fasilitas yang memadai dan menciptakan iklim kerja yang inklusif, mengalami peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan yang merasa dihargai melalui suasana kerja yang nyaman akan merasa termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan reputasi perusahaan dan menarik tenaga kerja berkualitas. Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, kesehatan mental, dan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya mendorong produktivitas tetapi juga meminimalkan tingkat stres dan menciptakan hubungan sosial yang sehat di antara karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik bukan hanya sekedar fasilitas fisik, tetapi juga dukungan psikologis dan sosial yang mendorong setiap individu untuk tumbuh dan berkembang bersama perusahaan. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja Indikator pengukuran lingkungan kerja merupakan elemen-elemen kunci yang digunakan untuk menilai kualitas lingkungan tempat karyawan bekerja. Menurut Siregar (2019), indikator ini penting karena lingkungan yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik mereka. Indikator lingkungan kerja dapat mencakup faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan, yang berkontribusi pada kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kondisi fisik yang baik mencegah potensi gangguan kesehatan dan kelelahan yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Aspek

kenyamanan juga merupakan komponen yang penting dalam pengukuran lingkungan kerja. Kenyamanan ini dapat diukur melalui faktor-faktor seperti tersedianya ruang pribadi, kebisingan yang terkendali, serta tata letak ruang kerja yang ergonomis (Simamora, 2021). Menurut penelitian Simamora, lingkungan kerja yang nyaman memberikan suasana positif bagi karyawan dan membantu mereka merasa lebih bersemangat dalam bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja juga berpengaruh pada tingkat stres karyawan, di mana lingkungan yang mendukung dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesehatan mental. Dukungan dari manajemen juga menjadi indikator penting yang memengaruhi lingkungan kerja. Ketika manajemen memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, seperti menyediakan pelatihan, fasilitas kerja, dan kesempatan pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Utami & Wicaksono, 2018). Dukungan tersebut juga membantu karyawan merasa bahwa mereka dihargai, yang berdampak pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan hanya soal aspek fisik, tetapi juga tentang menciptakan budaya yang mendukung perkembangan profesional karyawan. Menurut Fauzi, A. (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dalam lingkungan kerja: Kebersihan, setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang Lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Adanya kebersihan di dalam lingkungan kerja, membuat karyawan akan tahan lama bekerja untuk mencapai prestasi yang baik. Penerangan, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari, dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian atau kejelasan. Pertukaran udara, pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan, pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang cukup menimbulkan kelelahan Untuk pertukaran udara yang cukup harus diperhatikan ventilasi dan konstruksi gedung Selain itu udara yang pengap dapat diatasi dengan mengusahkan adanya kipas angin, AC dan sebagainya.

Keamanan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan kerja akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan yang dimaksud rasa aman secara umum adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Namun yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan. Kebisingan, adanya kebisingan dalam bekerja, akan mengganggu konsentrasi kinerja menjadi berantakan. Disamping itu karyawan perlu konsentrasi di dalam penyusunan kerja yaitu adanya rasa aman, tenang, tenteram dan tempat yang strategis. Maka dari itu kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan. Suasana kerja harus dilindungi dari kebisingan, sehingga pelaksanaan pekerjaan lancar dan semakin berkembang. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antarabawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi dan diinternalisasi oleh karyawannya dalam melakukan tugas sehari-hari. Menurut Setiawan (2018), budaya kerja bukan hanya tentang bagaimana karyawan bekerja, tetapi juga mencerminkan kepribadian organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya kerja yang kuat terbentuk dari konsistensi nilai-nilai yang mendukung tujuan organisasi dan dijalankan oleh setiap anggota secara berkesinambungan. Dalam konteks ini, budaya kerja menjadi landasan perilaku kerja karyawan, membentuk sikap positif, disiplin, dan etos kerja yang tinggi. Selain itu, budaya kerja juga dapat dianggap sebagai pedoman yang mengatur cara karyawan berinteraksi, baik secara internal dengan sesama rekan kerja maupun eksternal dengan klien dan pelanggan. Rizki (2019) menambahkan bahwa budaya kerja yang positif

mencakup elemen kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap ide-ide inovatif, yang semuanya berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebuah organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik akan cenderung memiliki karyawan yang loyal dan termotivasi, karena mereka merasa dihargai dan dianggap sebagai bagian integral dari perusahaan.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Selain itu semangat kerja juga dapat diartikan sebagai pemilikan atau kebersamaan (Panggabean, 2014). Beberapa ahli menggunakan semangat kerja untuk menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan samar-samar atau tidak jelas di kalangan suatu kelompok, komunitas, atau perkumpulan. Ketika mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut memiliki etos kerja yang tinggi. Terkadang etos kerja yang tinggi dikaitkan dengan motif dan hasil yang baik. Sebaliknya ketika orang suka protes, sakit hati, terlihat aneh, merasa dalam kesulitan dan tidak tenang atau tidak tenteram, maka keadaan mereka dapat digambarkan memiliki semangat kerja yang rendah. Dengan demikian semangat kerja yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, ketidakbenaran, kekurangan akan dorongan. Davis (Nugraha, 2019) menyatakan bahwa semangat kerja sebagai sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan. Semangat kerja secara definisi dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Siswanto, 2018).

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok pegawai terhadap lingkungan tempat kerjanya, sehingga mereka itu dapat bekerja dengan giat dan konsekuen serta bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat mengetahui indikasi turun atau naiknya semangat kerja pegawainya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Bandhaso et al., 2023). Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal, termasuk lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas individu dalam mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, yang menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam pandangan Hasibuan (2020), kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal dapat dicapai ketika karyawan memiliki kemampuan yang memadai, mendapat dukungan dari atasan, serta diberikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasibuan menambahkan bahwa kinerja karyawan sangat berperan dalam menentukan efisiensi dan produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan perlu menetapkan standar yang jelas untuk memastikan kualitas kinerja karyawan. Lebih lanjut, Simanjuntak (2018) menyebutkan bahwa kinerja tidak hanya mencakup pencapaian hasil akhir, tetapi juga meliputi proses dan upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai hasil tersebut. Menurutnya, evaluasi kinerja karyawan perlu dilakukan secara komprehensif, termasuk menilai cara kerja, inisiatif, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Penilaian semacam ini memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang kemampuan dan komitmen karyawan, serta membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait peningkatan keterampilan atau promosi. Kinerja juga dipengaruhi oleh semangat dan motivasi kerja yang ditanamkan dalam diri karyawan. Suharto (2021) menekankan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasional, yang meliputi penghargaan, pengakuan, dan rasa puas terhadap pekerjaan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan bekerja dengan semangat yang tinggi, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Suharto juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Selain motivasi, lingkungan kerja

juga memainkan peran penting dalam pencapaian kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti tempat kerja yang bersih, nyaman, serta fasilitas yang memadai, akan memberikan rasa nyaman dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif (Rahmawati, 2020). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh upaya perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kebutuhan fisik serta psikologis karyawan.

Secara keseluruhan, kinerja merupakan ukuran keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan mencapai tujuan yang ditargetkan organisasi. Dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari manajemen. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat lebih mudah mengembangkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan (Halik et al., 2024). Para ahli sepakat bahwa kinerja adalah indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kinerja mencerminkan bagaimana karyawan memenuhi tanggung jawabnya dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal, seperti kompetensi dan motivasi, maupun eksternal, seperti lingkungan kerja dan dukungan manajemen. Dengan adanya kinerja yang optimal, perusahaan dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan daya saing yang lebih kuat.

METODE PENELITIAN

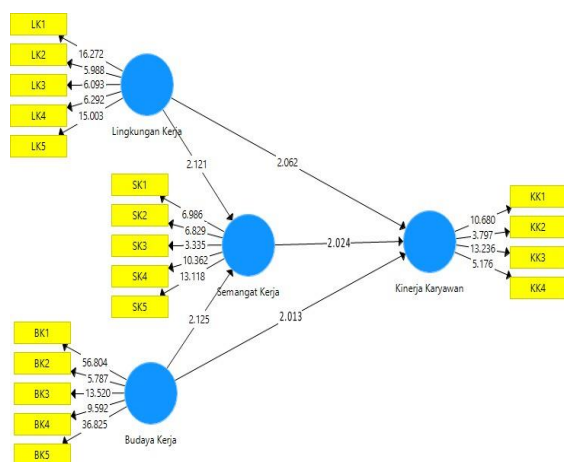
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMKS Andika Mebali Tana Toraja yang

berjumlah 35 guru teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian terdiri dari 35 guru, yang memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden

Metode analisis data menjadi langkah penting dalam membuktikan data yang telah dikumpulkan di lapangan, dengan cara mengolah, menginterpretasi, dan menyimpulkan hasilnya. menggunakan pengolahan data SmartPLS 3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan. Pengujian *inner model* ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai R-square. Nilai R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Adapun model struktural penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Gambar 1. Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)

Berikut pula disajikan hasil perhitungan nilai *R-Square* pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Nilai R-Square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Kinerja Guru	0,427	0,369
2	Semangat Kerja	0,798	0,785

Sumber : Output SmartPLS 3, Data Diolah 2024

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu semangat kerja sebagai variabel intervening yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya kerja serta variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja. Hasil koefisien determinasi (*R-Square*).

1. Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas terdapat *R Square* = 0,427 yang berarti bahwa 42.7% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan budaya kerja) dalam model. Dengan kata lain, model ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sisanya ada 57,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Pada *R Square Adjusted* = 0.369 yang berarti setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sekitar 36,9% variasi dalam kinerja guru masih dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model ini. Sedikit lebih rendah dari pada nilai *R Square*, yang menyesuaikan untuk jumlah prediktor dalam model. Penyesuaian ini mengindikasikan model yang baik dengan faktor-faktor relevan.

2. Semangat Kerja

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai *R Square* = 0.798 yang menunjukkan bahwa 79.8% variasi dalam semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Angka ini tinggi dan kuat, menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi dalam semangat kerja, sisanya ada 20,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Pada nilai *R Square Adjusted* = 0,785, ini berarti sedikit lebih rendah dari *R Square*, namun masih menunjukkan bahwa model ini tinggi dan kuat. Secara keseluruhan, hasil *R Square* menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah baik dan cocok untuk menjelaskan variabel-variabel independen yang dipilih.

Uji Hipotesis

Dari pengolahan data sebelumnya, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter path antara

variabel laten. Berikut output hasil pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
BK → KK	0,568	0,582	0,289	2,013	0,037
BK → SK	0,461	0,469	0,217	2,125	0,034
LK → KK	0,711	0,746	0,345	2,062	0,040
LK → SK	0,455	0,459	0,214	2,121	0,035
SK → KK	0,462	0,595	0,381	2,024	0,036
BK → SK → KK	0,453	0,499	0,283	2,154	0,034
LK → SK → KK	0,410	0,456	0,203	2,136	0,037

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hipotesis pertama: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0.711. Nilai T sebesar 2,062 lebih besar dari 1.96 (untuk level signifikansi 5%), dan P value sebesar 0,040 kurang dari 0.05. Oleh karena itu, H1 diterima.

Hipotesis Kedua: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel bahwa hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,568. Nilai T sebesar 2,013 lebih besar dari 1.96, dan P value sebesar 0,037 kurang dari 0.05. Oleh karena itu, H2 diterima.

Hipotesis Ketiga: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,455. Nilai T sebesar 2,121 lebih besar dari 1.96, dan P value sebesar 0,035 kurang dari 0.05. Oleh karena itu, H3 diterima.

Hipotesis Keempat: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa budaya

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,461. Nilai T sebesar 2,125 lebih besar dari 1.96, dan P value sebesar 0,034 kurang dari 0.05. Oleh karena itu, H4 diterima.

Hipotesis Kelima: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,462. Nilai T sebesar 2,024 lebih besar dari 1.96, dan P value sebesar 0,036 kurang dari 0.05. Oleh karena itu, H5 diterima.

Hipotesis Keenam: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis, nilai T- statistik adalah 2,136, yang lebih besar dari 1.96, dan nilai P adalah 0,037, yang lebih kecil dari 0.05 ($P < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dengan kata lain, peningkatan lingkungan kerja secara langsung meningkatkan kinerja guru melalui semangat kerja.

Hipotesis Ketujuh: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis, nilai T-statistik adalah 2,154, yang lebih besar dari 1.96, dan nilai P adalah 0,034, yang lebih kecil dari 0.05 ($P < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Budaya kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dengan kata lain, peningkatan budaya kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru melalui semangat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja, Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja.

Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui semangat kerja pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui semangat kerja pada SMKS Andika Mebali Tana Toraja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Abadi Jaya. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga.
- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1). <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariob/article/view/157>
- Fauzi, A. (2018). Pengaruh Kebersihan dan Keamanan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Program Studi Manajemen, Universitas Gadjah Mada.
- Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Halik, J. B., Yemima, Y., & Halik, M. Y. (2023). THE INFLUENCE OF PARTICIPATION IN BUDGET PREPARATION ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) DISTRIBUTION MAIN UNIT AND SULAWESI LOAD MANAGEMENT CENTER. *Journal Of Entrepreneur, Business, and Management*, 1(3), 9–19. <https://doi.org/10.37531/jebm.v1i3.66>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 45-55.
- Lambe, K. H. P., Tandir, A., & Pangalo, T. (2023). ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF NORTH TORAJA REGENCY. *Journal of Entrepreneur Business and Management (JEBM)*, 1(3), 87–98. <https://journal.amkop.id/jebm/article/view/111>
- Lestari, S. (2017). Hubungan Antara Semangat Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah XYZ. Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, M. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Nugroho, D. (2020). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(3), 102-115.
- Prasetya, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Mental dan Produktivitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(4), 130-142.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahman, D., & Syafrizal, E. (2019). Pengaruh Penerangan dan Kebersihan Terhadap Semangat Kerja pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(3), 145-152.
- Rahmawati, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Tesis, Universitas Gadjah Mada.
- Rahmatullah, M., & Santoso, B. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 66-78.
- Rizki, D. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Lingkungan Perusahaan. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, R. (2018). Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Simamora, H. (2021). Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, P. (2018). Evaluasi Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Jakarta: Gramedia.
- Siregar, D. (2019). Manajemen Lingkungan Kerja untuk Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Erlangga.
- Siregar, T. (2020). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(3), 215- 229.
- Sugiyono, 2006 Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Suharto, R. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono, E. (2021). Metode Pengukuran Lingkungan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 80-91.
- Susanti, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pemerintahan. Tesis, Universitas Indonesia.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariob/article/view/301>
- Susilo, T. (2021). Budaya Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Karyawan. Jakarta: Gramedia.
- Utami, W., & Wicaksono, B. (2018). Dukungan Manajemen sebagai Pendukung Lingkungan Kerja yang Kondusif. Surabaya: Bina Ilmu.
- Wahyudi, T., & Sari, D. (2020). Budaya Kerja dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan dan Daya Saing Perusahaan. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. (2022). Pentingnya Pengukuran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(2), 98-108.
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>