

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Whitmore secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.¹ Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap representative, maka tergambarinya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.²

Berdasarkan pengertian diatas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diaharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitemore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.³

Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja”. Istilah kinerja sering digunakan

¹ Johan Whitmore, 1997, *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, hlm. 104

² Hamzah B. Uni & Nina Lamatenggo, 2014, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 60

³ Johan Whitmore, 1997, *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, hlm. 108

untuk menyebut prestasi, tingkat keberhasilan, atau kemampuan kerja individu maupun kelompok.⁴

Mulyasa mengemukakan bahwa, “kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”. Kinerja guru merupakan penampilan, perbuatan dan prestasi kerja guru sebagai hasil dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki selama ini.⁵

Kinerja dalam pandangan Islam adalah orang yang memberikan jiwa serta tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan akan memperoleh hasil yang baik di dunia dan akhirat. Disebutkan tentang kinerja dalam Al-Qur’an surat Al-An’am ayat 135 :

قُلْ يَنْقُورِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۚ مَنْ تَكُورُ لَهُ عَنقَبَةٌ

الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya : “Katakanklah : “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil baik di dunia ini”. Sesungguhnya orang-orang zalim itu tidak akan mendapat keberuntungan”. (Qs. Al-An’am : 135)⁶

⁴ Depdiknas, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. 700.

⁵ Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm. 88.

⁶ Anggota IKAPI, 2005, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung : JUMANATUL ‘ALI), hlm. 146

Menurut Supardi, “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”.⁷

Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan lembaga pendidikan yaitu melaksanakan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja dalam lembaga pendidikan lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Imam Wahyudi memaparkan bahwa:

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.⁸

Kinerja guru lebih menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses pembelajaran selama ini sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Martinis Yamin & Maisah, menjelaskan bahwa: Kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik,

⁷ Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 54.

⁸ Imam Wahyudi, 2012, *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, hlm.

mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mentalspiritual maupun fisik-psikologis.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Guru adalah pendidik profesional, sehingga secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua, karena tatkala orang tua menyerahkan anaknya ke sekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru di sekolah.¹⁰

Guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih merupakan tanggungjawab dalam pelaksanaan pembelajaran dalam kelas. Kemampuan guru dalam rangkaian kegiatan pembelajaran meliputi kemampuan mengelola kelas dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kedua hal tersebut merupakan hal yang dijadikan sebagai tolak ukur kinerja seorang guru dalam pembelajaran. Beberapa ahli mengemukakan pengertian dari kinerja guru, diantaranya Asf dan Mustofa yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah

⁹ Martinis Yamin & Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, hlm. 87.

¹⁰ Zakiah Drajat, 2011, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 39

sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.¹¹

Susanto menjelaskan kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan pengertian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil, prestasi dan pelaksanaan tugas seorang guru dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih bagi siswanya.

Pandangan di atas mengisyaratkan tanggung jawab pendidikan yang terpikulkan pada guru sebagai tenaga profesional, sehingga dalam melaksanakan tugas yang dipikulkan kepadanya, seorang guru yang dituntut untuk bekerja secara profesional.

Menurut Husni Rahim, dkk; bahwa seorang profesional adalah orang yang terlibat secara luas dalam suatu posisi untuk mempengaruhi nasib kliennya. Dengan perkataan lain, bahwa seorang profesional adalah menjalin hubungannya secara aktual dan potensial dengan klien dalam bentuk hubungan yang bersifat horizontal dan ekuivalen. Sebagai implikasi dari tugas profesionalnya, seorang profesional dituntut untuk tidak hanya memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang hukum-hukum dan aturan-aturan teknis yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga tentang karakteristik dan kondisi kliennya.¹²

¹¹ Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa, 2013, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: ArRuzz Media, hlm. 156.

¹² Husni Rahim dkk; 2001, *Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI, hlm. 6.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut dari dalam diri maupun dari luar diri seorang guru. Menurut Imam Wahyudi (2012: 9), “faktor motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru”. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sedangkan guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal.

Untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para kepala sekolah untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para guru untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktik kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Kinerja individu menurut Sopiah dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yakni:

- 1) *Effort* (usaha), diwujudkan dalam bentuk motivasi.
- 2) *Ability* (kemampuan), diwujudkan dalam bentuk kompetensi.
- 3) *Situasi* lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau negatif.

Situasi lingkungan yang memiliki dampak positif meliputi: dukungan dari atasan; teman kerja; sarana dan prasarana yang memadai, dll. Situasi lingkungan yang memiliki dampak negatif meliputi: suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan

prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dll.¹³

Menurut Mulyasa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:¹⁴

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik
- 10) Kualitas sarana pembelajaran
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat
- 12) Kesempatan berprestasi

¹³ Sopiha, 2010, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, hlm. 23.

¹⁴ Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, hlm. 139.

Kinerja guru dipengaruhi oleh sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan yang memadai, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, kualitas sarana pembelajaran, dan kesempatan berprestasi. Pengaruh dari faktor-faktor tersebut bisa kecil atau besar terhadap kinerja guru.

Lebih spesifik menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (Martinis Yamin & Maisah) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:¹⁵

- 1) Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi,
- 5) Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

¹⁵ Martinis Yamin & Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, hlm. 129-130

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu :

1) Faktor dari dalam diri sendiri (*intern*)

(a) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berkiat pada penurunan kinerjanya.

(b) Keterampilan dan Kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

(c) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang berkerja dengan pilihan dan kealiannya.

(d) Kemampuan dan Minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

(e) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkan kerja seseorang.

(f) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

(g) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

(h) Cita-Cita dan Tujuan dalam Bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2) Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*)

(a) Lingkungan Keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

(b) Lingkungan Kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

(c) Komunikasi dengan Kepala Sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

(d) Sarana dan Prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar.¹⁶

(e) Kegiatan Guru di Kelas

Peningkatan dan perbaikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru.

Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika

¹⁶ Kartino Kartini, 1985, *Menyiapkan dan Memudahkan Karir*, Jakarta : CV Rajawali, hlm. 22

manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Menurut Dede Rosyada dalam bukunya *Paradigma Pendidikan Demokrasi* Bahwa “kegiatan guru di dalam kelas meliputi :¹⁷

- (1) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak
- (2) Guru harus berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya.
- (3) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan
- (4) Guru harus menguasai kelas
- (5) Guru harus melakukan evaluasi secara benar
- (f) Kegiatan Guru di Sekolah

Kegiatan guru di sekolah antara lain, berpartisipasi dalam bidang administrasi, dimana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain :¹⁸

- (1) Mengembangkan filsafat pendidikan
- (2) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
- (3) Merencanakan program supervisi
- (4) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.

¹⁷ Dede Rosyada, 2004, *Paradigma Pendidikan Demokrasi : Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta : PT. Kecana, hlm. 122

¹⁸ M. Ngalim Purwanto, 2003, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta : Remaja Rosdakarya, hlm. 144-150

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepsek).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, pendidikan, keterampilan, kemampuan (kompetensi pedagogik), manajemen, tingkat penghasilan yang memadai, kepemimpinan, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan kualitas sarana pembelajaran.

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru terlihat dari kegiatan sehari-hari di sekolah. Hadir di sekolah tepat waktu, melaksanakan pembelajaran yang kondusif, mengikuti kegiatan di luar tugas utama mengajar, dan selalu meningkatkan profesionalisme. Kegiatan tersebut harus di nilai agar dapat menunjukkan kinerja guru yang sudah optimal dan yang belum optimal. Imam Wahyudi menyebutkan bahwa:

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat

dalam kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas.¹⁹

Guru sebagai profesi akan terikat dengan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Beratnya beban yang ditanggung oleh guru mengharuskan guru selalu patuh dan loyal dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas sehingga tercipta kinerja guru yang optimal.

Selanjutnya menurut Mulyasa tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya (*teaching*), yaitu:²⁰

- 1) Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran
- 2) Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas
- 3) Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom asction research*)
- 4) Rendahnya motivasi berprestasi
- 5) Kurang disiplin
- 6) Rendahnya komitmen profesi
- 7) Rendahnya kemampuan manajemen waktu

Kinerja guru akan tidak optimal apabila guru tidak memahami strategi pembelajaran yang baik, tidak mampu mengelola kelas, tidak disiplin, dan tidak meningkatkan profesionalismenya. Pernyataan ini diperkuat dengan penjelasan Syaiful Sagala bahwa, “guru harus dapat mencermati bidang administrasi secara seksama. Bidang administrasi mendukung proses belajar mengajar dalam rangka pelaksanaan

¹⁹ Imam Wahyudi, 2012, *Mengejar Profesionalisme Guru*, hlm. 87.

²⁰ Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, hlm. 9.

pendidikan”. Kegiatan rutin dari seorang guru adalah administrasi guru yang harus selesai sebelum pembelajaran dilaksanakan.²¹

Menurut Supardi, “untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja”. Kemampuan dasar dan motivasi merupakan dua hal yang sangat menentukan kinerja seseorang. Kinerja guru dapat diamati dari kemampuan dasar guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Apabila keempat kompetensi tersebut baik maka kinerja guru pun akan baik. Selain itu, kinerja guru juga dapat diamati dari motivasinya dalam bekerja. Guru yang semangat dalam bekerja, tidak mudah menyerah, dan selalu menyelesaikan tugas dengan sempurna sesuai tujuan yang telah ditetapkan maka kinerja guru tersebut sangatlah optimal.²²

Selanjutnya, Supardi memaparkan pula indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu:²³

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial

²¹ Syaiful Sagala, 2011, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm. 18.

²² Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 48.

²³ Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 73.

Kinerja guru apabila dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran berarti merujuk pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru tersebut. Kemampuan melaksanakan pembelajaran merujuk pada aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yang efektif di kelas setiap hari. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya

kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

- 3) Evaluasi/penilaian pembelajaran Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar.²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, salah satunya penilaian yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal.

Georgia Department of Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

²⁴ Depdiknas, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, hlm. 25.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁵ Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.²⁶

Schultz mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.²⁷ Sedangkan Sedarmayati memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana

²⁵ A. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 17

²⁶ George R Teery, 2006, *Principles of Management*, Bandung: Alumi, hlm. 21

²⁷ G. S. Schultz, et.all, 2006, "Wound Bed Preparation: A Systematic Approach To Wound Management", *Wound Repair And Regeneration*, 11, 1, April, hlm. 25

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁸

Surtisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan perusahaan mempunyai kreativitas yang tinggi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.²⁹

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan

²⁸ M. Sedarmayanti, & M. Pd, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju, hlm. 54

²⁹ Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 30

sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito yaitu sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.³⁰

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat

³⁰ G. Saydam, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Gunung Agung, hlm.

kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.³¹

c. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

³¹ A. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 6

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5) Jaminan terhadap Keamanan Menimbulkan Ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan

terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.³²

d. Faktor yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja

Soetjipto merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1) Kenyamanan Karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku Karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan

³² A. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 20

menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3) Kinerja Karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

4) Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.³³

e. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

Indikator lingkungan kerja yang nyaman adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.³⁴ Beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4)

³³ Budi W Soetjipto, 2004, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books, hlm.40

³⁴ M. Sedarmayanti, & M. Pd, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 21

Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan.³⁵ Selain itu menurut Liang Gie terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara.³⁶ Sedangkan menurut Badri terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor.³⁷

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

2) Lingkungan Non Fisik

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.³⁸ Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada

³⁵ A. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 110

³⁶ Liang Gie, 2006, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, hlm.210-220

³⁷ Badri Munir Sukoco, 2006, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya: Erlangga, hlm. 208-233

³⁸ M. Sedarmayanti, & M. Pd, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 31

saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.³⁹

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.⁴⁰

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

Sedangkan Indikator pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini akan mengadopsi pendapat dari Palvalin indikator lingkungan kerja terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu:

- a) Lingkungan fisik: yaitu fasilitas organisasi dan ruang kerja yang mendukung pekerjaan dengan menawarkan fasilitas terbaik untuk tugas, misalnya: kolaborasi dan konsentrasi.
- b) Lingkungan virtual: yaitu komputer, smartpone dan perangkat lunak yang pekerja butuhkan yang mampu bekerja secara efisien.
- c) Lingkungan sosial: yaitu mencakup semua dari manajemen hingga atmosfer organisasi, transparansi organisasi, arus informasi yang baik, kebijakan yang jelas yang disampaikan

³⁹ Bagus Kisworo, 2012, “*Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*”, Tesis Universitas Negeri Yogyakarta, hlm. 25

⁴⁰ Agus Ahyari, 2004, *Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat*, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, cet. ke- III, hlm. 34

melalui pertemuan, dan iklim yang inovatif juga merupakan bagian penting dari lingkungan sosial.⁴¹

f. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang;
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi;
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim;
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan;
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.⁴²

⁴¹ Miikka Palvalin, Miikka, 2017, "How To Measure Impacts Of Work Environment Changes On Knowledge Work Productivity – Validation And Improvement Of The Smartwow Tool", *Measuring Business Excellence*, 2, 2, Januari, hlm. 40

⁴² Ririn Prihatin, 2011, "Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, hlm. 6

Sedangkan menurut Ishak dan Tanjung menyatakan manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.⁴³

Manfaat lingkungan kerja menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.⁴⁴

b. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

⁴³ Ishak Arep dan Henri Tanjung, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Universitas Tri Sakti, hlm. 15

⁴⁴ Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama,, Cet. ke-1, hlm. 17

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

c. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Manfaat Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik sama- sama memiliki pengaruh yang penting dan tidak dapat dipisahkan, apabila organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dari segi faktor lingkungan fisik maupun non fisik maka akan terciptalah lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

g. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar guru saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusia antara guru dengan atasan, rekan kerja ataupun dengan siswa.

Jenis-Jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu :

(1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dalam dua ketogori yaitu :

- (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya).
- (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, (seperti penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).

(2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.⁴⁵

Dalam dunia pendidikan lingkungan kerja bagi seorang guru tidak terbatas di ruang kantor tempat pra guru berkumpul dan berkomunikasi, namun lingkungan kerja bagi guru adalah segala

⁴⁵ Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju, hlm. 31

sesuatu yang ada dalam lingkungan sekolah merupakan lingkungan kerja baginya. Segala sesuatu yang menyangkut dirinya dalam melakukan tugas-tugasnya, seperti ruang kelas, lapangan, ruang laboratorium, perpustakaan dan bahkan hubungan guru dengan murid pun termasuk dari lingkungan kerjanya.

h. Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga maupun institusi pendidikan. Keberadaan lingkungan kerja sangatlah jelas tujuannya baik tujuan dari institusi terkait maupun bagi guru yang dipekerjakannya.

Institusi pendidikan membutuhkan guru-guru yang profesional untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan lembaga tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu fasilitas yang diberikan lembaga untuk para guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan bagi seorang guru lingkungan kerja yang baik, nyaman dan mendukung akan mempermudah bagi seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru yang profesional.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan bagi sebuah institusi pendidikan dalam mewujudkan tujuan-tujuannya lembaganya dan selain itu juga akan mewujudkan tujuan pendidikan nasional untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.⁴⁶ Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya.⁴⁷

⁴⁶ Ferry Novliadi, 2009, “*Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*”, Skripsi Universitas Medan, Medan: Perpus Univeritas Medan, hlm. 4, t.d

⁴⁷ Toto Tasmara, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, hlm. 15

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.⁴⁸ Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.⁴⁹ Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.⁵⁰

Anoraga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.⁵¹ Anoraga jugamemaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- 2) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- 3) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.

⁴⁸ Jansen Sinamo, 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, hlm. 26

⁴⁹ Nyoman Sukardewi, et. all, 2013, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura", *Jurnal Akuntansi*, 4, 1, Januari, hlm. 27

⁵⁰ Jansen Sinamo, 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional*, hlm. 26

⁵¹ Panji Anoraga, 2002, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 29

- 4) Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- 5) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dari berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.⁵²

Pemahaman etos menurut konsep Islam diungkapkan Triyuwono dari Astri Fitria, bahwa tujuan utama etos menurut Islam

⁵² Moh Ali Azizi, 2005, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, hlm. 35

adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk, tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini, etos ini terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari Al-Qur'an dan hadist.⁵³

Dimana dijelaskan etos kerja dalam perspektif hadist adalah semacam kandungan "spirit" atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, dia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan. Pada kehidupan sehari-hari manusia memiliki dua macam fungsi: pertama, bertindak didalam atau terhadap dunia. Kedua, membuat sesuatu dengan mengolah ulang bahan-bahan dan objek-objek yang diambil dari dunia sekelilingnya. Pada prinsipnya, etika (etos) kerja dalam Islam melingkupi dua macam fungsi ini, yaitu: "amal atau sun", sebab ajaran Islam melingkupi seluruh jaringan tindakan manusia. Sementara prinsip-prinsip aspek shun atau "seni" dalam pengertian primordial kata itu, berkaitan dengan dimensi spiritual pewahyuan Islam.⁵⁴

Sedangkan etos dalam perspektif Al-Qur'an adalah etos kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al-Qur'an. Yang bertujuan menolak

⁵³ Astri Fitria, 2003, "*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*", Jurnal Maksi, 3, 3, Agustus, hlm. 19

⁵⁴ Toto Tasmara, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, hlm. 21

anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etos dan pada sisi lain akan mengembangkan prinsip-prinsip etos bisnis Al-Qur'an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan praktek mal-bisnis. Dengan demikian, etos kerja merumuskan pengertian yaitu etos digunakan dalam pengertian nilai-nilai dan norma-norma moral, atau ilmu baik tentang baik dan buruk yang menjadi pegangan seseorang suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap. Etos kerja yang bersumber dari keyakinan qur'ani ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi, apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah berbutah ihsan mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat ihsan juga? Sebagaimana firman-Nya :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan berbuat baiklah (ihsan) sebagaimana Allah telah berbuat baik (ihsan) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (al-Qashash: 77).

Dengan demikian etos kerja pegawai sangat berperan penting dalam sebuah kantor atau perusahaan. Jadi, peran seorang pemimpin perusahaan sangat diperlukan dalam memperhatikan etos kerja karyawannya supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai etos kerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Etos merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.⁵⁵

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai

⁵⁵ Astri Fitria, Astri Fitria, 2003, "*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*", hlm. 19-20

budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi

manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut Herzberg dalam bukunya, (Siagian), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (terinternalisasi) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Dia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila dia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor hygiene tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (achievement), pengakuan (recognition), kemungkinan untuk meningkat dalam karier (advancement), tanggung jawab (responsibility), kemungkinan berkembang (growth possibilities), dan pekerjaan itu sendiri (the work it self). Hal-hal ini

sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pegawai hingga mencapai performa yang tertinggi.⁵⁶

c. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- 1) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.

⁵⁶ Panji Anoraga, 2002, *Psikologi Kerja*, hlm. 52

- 6) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian

interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan

salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu. Dari berbagai uraian diatas maka karakteristik etos kerja yang disebutkan oleh Petty merupakan indikator dari etos kerja dalam penelitian ini.⁵⁷

d. Prinsip atau Ciri Etos Kerja

Toto Tasmara dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja*, menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kecanduan Terhadap Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang di anugerahkan Allah secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin, penjahat atau orang alim akan memperoleh jatah deposito waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan depositonya tersebut.

⁵⁷ Jansen Sinamo, 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional*, hlm. 34

2) Memiliki Moralitas yang Bersih (Ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Menurut Sudirman Tebba, dalam bukunya *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf*, sikap ikhlas membuat orang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tempat dia bekerja. Sikap ikhlas itu sangat penting dalam pekerjaan dan etos kerja.⁵⁸

3) Memiliki Kejujuran

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilairohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

4) Memiliki Komitmen

Yang dimaksudkan dengan commitment (dari bahasa Latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nurani dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*)

5) Istiqomah atau Kuat Pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Konsistensi itu diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan, baik kualitas maupun kuantitasnya.⁵⁹ Sikap

⁵⁸ Sudirman Tebba, 2003, *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*, Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, hlm. 37

⁵⁹ Sudirman Tebba, 2003, *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*, hlm. 25

konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola dengan tetap penuh gairah.

6) Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: disciple, discipulus, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

7) Konsekuen dan Berani Menghadapi Tantangan

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan (life is a choice) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya.

8) Memiliki Sikap Percaya Diri (Self Confidence)

Sikap percaya diri dapat kita lihat dari beberapa ciri kepribadiannya yang antara lain sebagai berikut:

- a) Mereka berani menyatakan pendapat atau gagasannya sendiri walaupun hal tersebut beresiko tinggi, misalnya menjadi orang yang tidak populer atau malah dikucilkan.
- b) Mereka mampu menguasai emosinya, ada semacam self regulation yang menyebabkan dia tetap tenang dan berfikir jernih walaupun dalam tekanan yang berat (working under pressure).
- c) Mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain

adalah mayoritas. Baginya, kebenaran tidak selalu dicerminkan oleh kelompok yang banyak.

9) Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

10) Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengancara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

11) Bahagia Karena Melayani

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya.

12) Memiliki Harga Diri

Harga diri (dignity, self esteem) merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana dia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah dia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.

13) Memiliki Jiwa Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (role) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan.

14) Berorientasi Ke Masa Depan

Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, "ah, bagaimana nanti," tetapi dia akan berkata, "nanti, bagaimana?" dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah dia tetapkan.

15) Hidup Berhemat Dan Efisien

Dia akan selalu berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh. Karenanya, akan tampaklah dari cara hidupnya yang sangat efisien didalam mengelola setiap "resources" yang dimilikinya. Dia menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adalah sekutunya setan yang mahajelas. Dia berhemat bukanlah dikarenakan ingin memupuk kekayaan sehingga melahirkan sikap kikir individualistis, melainkan dikarenakan ada satu reserve bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus up and down, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

16) Memiliki Jiwa Wiraswasta (*Entrepreneurship*)

Dia memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (*ulil abab*) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.

17) Memiliki Jiwa Bertanding (*Fastabiqul Khoirot*)

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab.

18) Mandiri

Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiahnya yang sungguh sangat besar nilainya.

19) Haus Mencari Ilmu

Seorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted*, karena sikap pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau jinak, yang hanya mau manut kemana hidungnya ditarik. Dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh

potensi dirinya suatu saat akan diminta pertanggung jawaban dari Allah SWT.⁶⁰

e. Konsep-Konsep Etos Kerja

Konsep-Konsep Etos Kerja adalah sebagai berikut :

1) Keesaan

Dari konsep ini, maka Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas.

2) Keseimbangan (keadilan)

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruhan aspek kehidupan, termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para pelaku keuangan syari'ah agar dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (madharat) bagi orang lain.

3) Kehendak bebas

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi.

⁶⁰ Toto Tasmara, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, hlm. 73-124

4) Tanggung jawab

Secara logis, aksioma ini berhubungan erat dengan aksioma kehendak bebas, dia menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan oleh manusia dan bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.

5) Kebajikan (Ihsan)

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula dua unsur yaitu kebajikan dan kejujuran.

Kebenaran disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Dalam konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).⁶¹

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga di dasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya adapun hasil penelitian tersebut antara lain :

1. Terkutip dari Tesis Ramandani Zul Iskandar yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada guru sekolah madrasah pengembangan UIN Jakarta)*”. Menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh

⁶¹ R. Lukman Fauroni Muhammad, 2002, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, hlm. 17

signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,139, artinya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja adalah 13,9%. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.⁶² Indikator dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru, dan adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Terkutip dari Tesis Anastasia Danga Ndiha, yang berjudul "*Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Smk Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*". Hasil penelitian penelitiannya yaitu bahwa budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro kabupaten pangkep tergolong dalam kategori baik, ditinjau dari aspek tanggung jawab, inisiatif dan energik, mempunyai semangat tinggi, budaya salam, kedisiplinan waktu, pakaian dan saling berinteraksi. Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, tergolong dalam kategori tinggi ditinjau dari aspek pembelajaran efektif, evaluasi, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan motivasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro kabupaten Pangkep.⁶³ Indikator dari penelitian ini adalah adanya pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

⁶² Ramandani Zul Iskandar, 2018. "*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada guru sekolah madrasah pengembangan UIN Jakarta)*", Tesis Magister Pendidikan, Jakarta : Pasca Sarjana UIN Syarif Hidayatullah, hlm. 9

⁶³ Anastasia Danga Ndiha, 2016, *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Smk Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*, Tesis Magister Pendidikan, Makassar : UN Makassar, hlm. 8

3. Terkutip dari Jurnal Masruri dkk, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 47,5%, dan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 64,6%, serta ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang sebesar 79%.⁶⁴ Indikator dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru dan adanya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
4. Terkutip dari Jurnal Angus J. MacNeil , Doris L. Prater & Steve Busch, yang berjudul “*The effects of school culture and climate on student achievement*”. Hasil penelitiannya yaitu *study suggest that students achieve higher scores on standardized tests in schools with healthylearning environments*.⁶⁵ Indikator dari penelitian ini adalah adanya pengaruh dari budaya sekolah dan hasil kerja siswa.
5. Terkutip dari Jurnal Torus Manuntun, yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture, Achievement Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers of SMP Negeri in North Tapanuli*”. Hasilnya

⁶⁴ Ibnu Kholiq Masruri dkk, 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang” Jurnal Manajemen Pendidikan, 5, 1, Juli, hlm. 2

⁶⁵ J. MacNeil , Doris L. Prater & Steve Busch, 2009. “*The effects of school culture and climate on student achievement*”, International Journal of Leadership in Education, 1, 2, Maret, hlm. 1

adalah *the organizational culture has a direct positive effect on achievement motivation, organizational culture has a positive direct effect on job satisfaction, organizational culture has a positive direct effect on performance, achievement motivation has a positive direct effect on performance, and job satisfaction has a positive direct effect on performance. Based on research findings the greatest influence on performance is Achievement Motivation, then Organizational Culture and Job Satisfaction. So, to improve the performance of teachers of State Junior High Schools in North Tapanuli Regency can be done by increasing the Teacher Achievement Motivation, Organizational Culture and Job Satisfaction. Artinya Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Tapanuli Utara*". Kehadiran adalah budaya organisasi memiliki efek positif langsung pada motivasi berprestasi, budaya organisasi memiliki efek langsung positif pada kinerja, motivasi prestasi memiliki efek langsung positif pada kinerja, dan kepuasan kerja memiliki efek langsung positif pada kinerja. Berdasarkan temuan penelitian pengaruh terbesar pada kinerja adalah Motivasi Berprestasi, kemudian Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Jadi, untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.⁶⁶ Indikator dalam penelitian ini adalah adanya Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru"

⁶⁶ Torus Manuntun, 2019, "*The Effect of Organizational Culture, Achievement Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers of SMP Negeri in North Tapanuli*" *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 384, 20, hlm. 46

6. Terkutip dari Jurnal Endang Mulyadi dkk, berjudul “*The Analysis of Social Teachers’ Performance in the Senior High Schools of Ciamis Regency*”. Hasilnya adalah (1) *there is a direct positive effect of principal’s leadership, school cultures and teachers’ welfare towards the achievement motivation;* (2) *there is a direct positive effect of principal’s leadership, school cultures, teachers’ welfare and achievement motivation towards the teachers’ competence;* (3) *there is an indirect positive effect of principal’s leadership, school cultures, and teachers’ welfare through the achievement motivation towards the teachers’ performance;* (4) *there is a direct positive effect of principal’s leadership, school cultures, teachers’ welfare, achievement motivation and teachers’ competence towards the teachers’ performance;* (5) *there is an indirect positive impact of principal’s leadership, school cultures, and teachers’ welfare, through the achievement motivation and teachers’ competence towards the teachers’ performance. The effect of principal’s leadership, school cultures, teachers’ welfare, achievement motivation and teachers’ performance directly or indirectly provide low effect towards the teachers’ performance. The improvement of teachers’ performance can be conducted through the sustained profession development activity.*
- Artinya Analisis Kinerja Guru Sosial di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Ciamis ”. Timbul adalah (1) ada efek positif langsung dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kesejahteraan guru terhadap motivasi berprestasi; (2) ada efek positif langsung dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kesejahteraan guru dan motivasi berprestasi

terhadap kompetensi guru; (3) ada efek positif tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kesejahteraan guru melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru; (4) ada efek positif langsung dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kesejahteraan guru, motivasi berprestasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru; (5) terdapat pengaruh positif tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kesejahteraan guru, melalui motivasi berprestasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kesejahteraan guru, motivasi berprestasi dan kinerja guru secara langsung atau tidak langsung memberikan pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan.⁶⁷ Indikator dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Perbedaan dari beberapa pendapat di atas adalah penulisan makalah ini tentang pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Etos kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya Etos kerja

⁶⁷ Endang Mulyadi dkk, 2016, "The Analysis of Social Teachers' Performance in the Senior High Schools of Ciamis Regency", *Journal of Education and Practice*, 7, 24, April, hlm. 60

guru berpengaruh terhadap kinerja guru karena semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Adanya etos kerja guru yang tinggi maka guru akan selalu berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan sekolah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁶⁸

Pentingnya lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

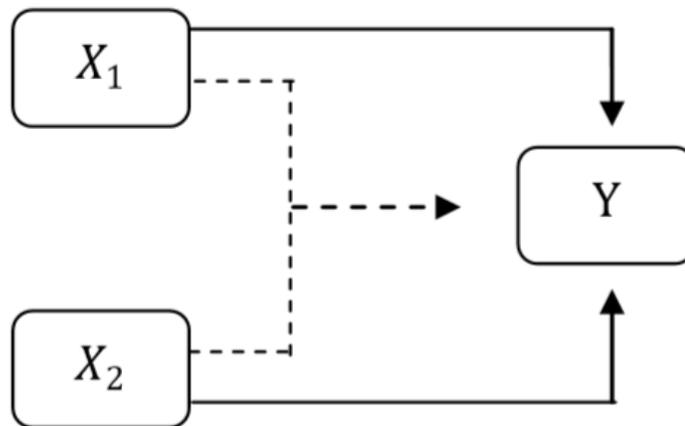
Kerangka berfikir merupakan alur penalaran yang didasarkan pada tema masalah penelitian yang digambarkan secara menyeluruh dan sistematis setelah mempelajari teori yang mendukung judul penelitian.⁶⁹

Penelitian ini untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisa masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:

⁶⁸ A. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 17

⁶⁹ Sugiono, 2014, "*Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*". Bandung: Alfabeta, 74

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

X_1 : Etos Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Guru

→ : Pengaruh variabel independen (Etos Kerja dan Lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja guru)

→ : Pengaruh variabel independen (Etos Kerja dan Lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja guru)

D. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Islam Hidayatul Mustafid Gajah Kabupaten Demak tahun Pelajaran 2019/2020.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Islam Hidayatul Mustafid Gajah Kabupaten Demak tahun Pelajaran 2019/2020.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Islam Hidayatul Mustafid Gajah Kabupaten Demak tahun Pelajaran 2019/2020.

