BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peranan penting dalam menciptakan generasi berkualitas. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas memadai dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen, dapat menciptakan suasana yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga berkontribusi pada efektivitas pelaksanaan tugas mereka (Raziq & Maulabakhsh, 2015a).

Kepuasan kerja guru merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja mereka. Menurut (Hafni et al., 2020), terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, di mana guru yang puas cenderung lebih produktif. Hal ini sejalan dengan temuan oleh (Alshammari & Alshammari, 2024), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja.

Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, masih terdapat tantangan yang dihadapi oleh banyak guru, seperti tekanan kerja, kurangnya dukungan, dan kondisi fisik yang tidak memadai (Muspawi et al., 2025). Penelitian oleh (Rasdi & Syukri, 2023) juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Di sisi lain, penelitian oleh (N. G. A. Putri & Lamidi, 2024) menunjukkan bahwa keterlibatan guru dipengaruhi oleh kepuasan dan lingkungan kerja yang mendukung, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja guru, serta memberikan rekomendasi kebijakan pendidikan yang lebih efektif.

Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, seperti fasilitas fisik, dukungan manajemen, dan hubungan interpersonal di antara rekan kerja. Penelitian oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015b) menerangkan lingkungan kerja yang positif dapat

meningkatkan kepuasan kerja guru. Lingkungan yang mendukung, seperti adanya fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang harmonis, dapat menciptakan motivasi yang lebih tinggi bagi guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Menurut (H. F. Sari et al., 2022), kepuasan kerja guru berhubungan erat dengan kinerja mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pengajaran. Hal ini sejalan dengan temuan oleh (Alshammari & Alshammari, 2024), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, masih terdapat tantangan yang dihadapi oleh banyak guru, seperti tekanan kerja, kurangnya dukungan, dan kondisi fisik yang tidak memadai (Hazel et al., 2014). Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja guru dalam konteks lingkungan kerja yang berbeda.

Teori yang relevan dalam penelitian ini adalah Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh (Herzberg et al., 1959), yang membedakan antara faktor motivator dan higienis dalam kepuasan kerja. Faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higienis, seperti kondisi fisik dan dukungan manajemen, dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas memadai dan dukungan sosial, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Raziq & Maulabakhsh, 2015c). Selain itu, Model Karakteristik Pekerjaan yang dikembangkan oleh (Hackman & Oldham, 1976) juga relevan, karena menekankan pentingnya variasi keterampilan, identitas tugas, dan otonomi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja. Penelitian oleh (H. F. Sari et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan erat dengan kinerja, di mana guru yang puas cenderung lebih produktif. Pemahaman tentang teori-teori ini akan

membantu menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru, masih terdapat gap signifikan dalam literatur. Sebagian besar penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015c) serta (P. I. Sari, 2018), lebih fokus pada faktor-faktor individual tanpa mempertimbangkan interaksi kompleks antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara holistik. Banyak studi juga dilakukan dalam konteks pendidikan tertentu, sehingga hasilnya sulit digeneralisasi. Penelitian oleh (Alshammari & Alshammari, 2024) juga menunjukkan menunjukkan pentingnya dukungan sosial, namun belum banyak yang mengeksplorasi pengaruh simultan berbagai elemen lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja guru secara komprehensif, serta memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di berbagai konteks pendidikan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan yang berkembang. Kinerja guru menjadi indikator utama keberhasilan pembelajaran, dan lingkungan kerja yang mendukung serta kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja tersebut, berdampak positif pada hasil belajar siswa. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru secara mendalam, dengan mempertimbangkan elemen-elemen yang belum banyak diteliti. Dilakukan di berbagai institusi pendidikan, hasilnya diharapkan memberikan wawasan aplikatif bagi pengelola pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja optimal bagi guru, serta berkontribusi pada pengembangan kebijakan pendidikan dan praktik manajerial yang lebih baik.

Berdasarkan website Yayasan Darussalam Pipitan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan berlokasi di Jl. Raya Ciruas - Walantaka No.2, Pipitan, Kecamatan Walantaka, Kota Serang, Banten 42183. Sekolah ini memiliki lokasi strategis yang mudah diakses oleh siswa dan guru. Sebagai salah satu sekolah

SUNAN GUNUNG DJATI

menengah berbasis Islam Terpadu, sekolah ini berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang Islami, berkualitas, dan mendukung pengembangan akademik serta pembentukan karakter siswa. Fasilitas fisik di sekolah ini cukup lengkap, meliputi gedung dengan 5 ruang kelas, ruang guru, perpustakaan, laboratorium, serta fasilitas olahraga. Selain itu, ruang kelasnya dirancang luas dan dilengkapi dengan peralatan pembelajaran yang memadai untuk mendukung proses belajar. Sekolah ini juga menyediakan area bermain dan ruang terbuka hijau bagi siswa untuk melakukan berbagai aktivitas di luar kelas.

Berdasarkan observasi di SMP IT Darussalam Pipitan Serang Banten, terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Meskipun memiliki visi untuk menciptakan lingkungan pendidikan berkualitas, banyak guru melaporkan kekurangan fasilitas fisik, seperti fasilitas ruang kelas yang tidak memadai dan alat bantu mengajar yang kurang modern. Dukungan manajemen yang terbatas dan komunikasi yang tidak efektif juga menjadi kendala signifikan, berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja guru, serta berdampak negatif pada kinerja mereka. Tekanan untuk mencapai target akademik yang tinggi menambah beban kerja guru, mengurangi kepuasan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT Darussalam, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan strategis bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan peningkatan dukungan dan kepuasan kerja guru.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi konkret dan praktis untuk meningkatkan kinerja guru, yang juga dapat diterapkan di sekolah-sekolah lain dengan permasalahan serupa, sehingga berkontribusi positif pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi yang lebih

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

efektif untuk mendukung guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan secara berkelanjutan dan menyeluruh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana lingkungan kerja di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten?
2. Bagaimana kepuasan kerja di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten?
3. Bagaimana kinerja kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengan Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten.
3. Untuk menganalisis kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Darussalam Pipitan Serang Banten.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen pendidikan dan psikologi kerja. Penelitian ini menambah kedalaman kajian akademik dengan menghadirkan bukti empiris tentang keterkaitan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru di konteks pendidikan Islam terpadu. Melalui analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kualitas kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi para guru. Penelitian ini juga bertujuan untuk menyediakan informasi penting bagi pimpinan sekolah dalam pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia. Hasilnya dapat dijadikan bahan evaluasi guna meningkatkan kualitas pengajaran serta pelayanan pendidikan di sekolah. Dengan memahami dampak lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sekolah dapat menyusun program atau kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja guru.

b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, guru dapat memahami kebutuhan dan harapan mereka lebih baik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Guru juga dapat

mengetahui cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka berdasarkan temuan penelitian ini, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengajaran.

E. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kerangka berpikir adalah kumpulan konsep dan proposisi yang tersusun secara logis dan sistematis untuk menjelaskan suatu fenomena atau permasalahan dalam penelitian. Kerangka berpikir berfungsi sebagai panduan bagi peneliti dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, sekaligus memastikan bahwa penelitian memiliki fokus dan arah yang jelas. Kerangka ini didasarkan pada kajian pustaka dan teori yang relevan, dengan tujuan untuk membimbing penelitian agar lebih terarah. Dengan demikian, kerangka berpikir dapat diartikan sebagai model konseptual atau struktur yang menunjukkan hubungan antarvariabel yang diteliti, berdasarkan teori dan literatur yang mendukung.

1. Lingkungan kerja

Sedarmayanti & Rahadian, (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar tempat kerja, sistem kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi seseorang, baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, Sutrisno (2016) mengartikan Lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana di sekitar guru saat bertugas yang memengaruhi pelaksanaan dan kinerja mereka. Menurut para ahli, ini mencakup semua elemen di tempat kerja yang berdampak pada cara seseorang bekerja. Indikator lingkungan kerja ini dapat dikelompokkan berdasarkan dua dimensi utama, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua dimensi tersebut mencakup berbagai indikator lingkungan kerja di sekolah, diantaranya:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja fisik terbagi menjadi lima bagian:

1) Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2) Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik guru dan juga peserta didik. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi diri guru maupun peserta didiknya.
3) Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja guru terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan guru saat melkukan tugasnya.
4) Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
5) Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Afandi (2018:67) lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua bagian:

1) Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan sekolah, yang dimaksudkan atasan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah adalah pimpinan disekolah.
2) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja, serta mendorong kolaborasi yang lebih efektif untuk mencapai visi misi yang sudah direncanakan.

c. Tujuan Lingkungan Kerja

Pentingnya lingkungan kerja sangat terlihat dalam mendukung tujuan institusi pendidikan maupun para guru yang bekerja di dalamnya. Institusi pendidikan membutuhkan guru yang profesional untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan lembaga. Dalam hal ini, lingkungan kerja menjadi salah satu fasilitas yang disediakan oleh lembaga guna mendukung para guru dalam melaksanakan tugas mereka. Bagi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

seorang guru, lingkungan kerja yang nyaman, baik, dan mendukung akan mempermudah pelaksanaan tugas sebagai pendidik yang profesional..

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki berbagai manfaat, baik bagi individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya maupun bagi lembaga, organisasi, atau industri. Lingkungan kerja yang baik berperan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga tujuan, visi, dan misi lembaga, organisasi, atau industri dapat tercapai dengan lebih efektif. Salah satu manfaat utama dari lingkungan kerja yang mendukung adalah terciptanya semangat kerja, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.

Selain itu, bekerja dengan individu yang memiliki motivasi tinggi juga membawa keuntungan, seperti penyelesaian tugas dengan standar yang tepat dan sesuai skala yang telah ditetapkan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan secara optimal tanpa terlalu banyak hambatan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu elemen penting untuk menggapai hasil kerja yang maksimal. Ketika seseorang merasa puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung memberikan usaha terbaik dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal. Mangkunegara (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan atau sikap yang mendukung seorang guru dalam hubungannya dengan pekerjaan maupun kondisi kerjanya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap yang muncul dari dalam diri karyawan terkait rasa senang atau tidak senang terhadap pencapaian yang telah diraih, serta sejauh mana kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi untuk menunjang kehidupannya melalui pekerjaan yang telah dilakukan.

Pandangan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panggalo, Limbong Kilola (2021) serta Zakarsi, Rusgianto, dan Cahyono (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan

kerja mencerminkan sejauh mana guru merasa nyaman, puas, dan senang dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada produktivitas, retensi tenaga pengajar, serta suasana kerja secara keseluruhan. Indikator kepuasan kerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Indikator kepuasan menurut (Afandi 2018) yaitu:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, seperti kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan bakat dan tingkat otonomi dan kebebasan dalam bekerja. Elemen-elemen ini berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi pegawai.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Upah guru merupakan kunci untuk mempertahankan motivasi dan profesionalisme dalam proses pembelajaran.

c. Promosi

Kemungkinan pegawai dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Biasanya berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kesempatan ini mendorong pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka.

d. Pengawasan

Kepala sekolah yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Pengawasan yang sistematis memberikan umpan balik objektif untuk meningkatkan kualitas praktik pembelajaran di kelas.

e. Rekan kerja

Pegawai senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merujuk pada hasil kerja yang diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut (Juniarti, 2023), kinerja individu atau kelompok pegawai dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab. Produktivitas guru mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kewajiban, yang biasanya diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap tujuan lembaga.

Kinerja guru tercermin dari kemampuannya mengelola pembelajaran, mulai dari persiapan bahan ajar hingga evaluasi, dengan menggabungkan kompetensi pedagogik, teknologi pendidikan, dan hubungan positif dengan siswa. Guru berprestasi tidak hanya menyampaikan materi secara sistematis, tetapi juga memotivasi siswa, memfasilitasi diskusi kritis, dan merancang aktivitas pembelajaran yang variatif dan inklusif. Kinerja guru dipengaruhi oleh kepekaan terhadap karakteristik individu siswa dan konteks sosial budaya, memungkinkan penerapan strategi diferensiasi untuk mengoptimalkan potensi setiap anak.

Pengukuran kinerja yang menempatkan atasan dan guru sebagai subjek yang menilai kinerja guru. Menurut Afandi (2018:156-163) diperlukan Instrumen penilaian kinerja guru meliputi daftar cek, skala nilai, teknik pilihan kemampuan, teknik kejadian penting, pencatatan prestasi, skala perilaku kerja, review informasi dari rekan, tes, observasi pelaksanaan pekerjaan, dan evaluasi kinerja komparatif.. Penggunaan berbagai instrumen ini dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja guru secara objektif. Indikator kinerja seorang guru adalah sebagai berikut:

a. Merencanakan pembelajaran dituangkan dalam Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP) yang menjadi panduan guru untuk menyiapkan, melaksanakan, dan mengadakan kegiatan belajar.
b. M Melaksanakan pembelajaran memerlukan harmonisasi teori dan keterampilan teknis, termasuk prinsip dan metode mengajar, penilaian hasil belajar, serta pemilihan strategi pengajaran.

c. Menilai hasil pembelajaran meliputi penilaian iluminatif observatif melalui pengamatan terus menerus terhadap kemajuan siswa dan penilaian struktural yang memberikan skor atau nilai hasil belajar.
d. Membimbing dan melatih siswa meliputi materi perencanaan terstruktur, pemilihan metode pengajaran variatif, dan evaluasi perkembangan secara berkala..
e. Melaksanakan tugas tambahan, terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus.

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Variabel X1 dan Variabel X2 mempengaruhi variabel Y

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis adalah pernyataan sementara yang merespons rumusan masalah penelitian dan diuji kebenarannya secara sistematis. Fungsinya memberi arah dan fokus pengumpulan data, serta menjadi dasar pengujian teori secara empiris. Penyusunannya berlandaskan kerangka pemikiran logis dan teori relevan.

Pemilihan SMP IT Darussalam Pipitan Serang Banten sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis. Pertama, sekolah ini merupakan

lembaga pendidikan Islam terpadu yang menggabungkan kurikulum akademik dan keagamaan secara integral, sehingga mewakili karakteristik khusus yang belum banyak diteliti sebelumnya. Kedua, observasi awal menunjukkan adanya masalah lingkungan kerja yang konkret, seperti keterbatasan fasilitas pembelajaran, kurang optimalnya komunikasi internal, dan tekanan kerja guru akibat tuntutan akademik-religius yang tinggi. Ketiga, sekolah ini memiliki kesiapan untuk berkolaborasi dalam penelitian, memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif. Keempat, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi model perbaikan bagi sekolah-sekolah Islam terpadu lain di Indonesia yang menghadapi tantangan serupa. maka hipotesis yang muncul yaitu:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP IT Darussalam Pipitan Serang Banten.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP IT Darussalam Pipitan Serang Banten.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP IT Darussalam Pipitan Serang Banten.

H0: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT Darussalam Pipitan Serang Banten.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti akan mendeskripsikan beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Berikut beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu sebagai berikut:

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
1	Ahmad Lutfi (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah	Terdapat persamaan pada variabel X1 dan Y	Perbedaan terdapat pada adanya variabel X2	Penelitian Ahmad Lutfi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 21,9%. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang

	Annida Al-Islamy Jakarta Barat			kondusif sebagai upaya peningkatan performa guru dalam pembelajaran dan pengelolaan kelas.
2	Singgih Mahendra (2015) Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru di SD R.A. Kartini, Purworejo	Terdapat persamaan pada variabel X1 dan Y	Fokus pada variabel fisik (pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan)	Lingkungan fisik berpengaruh langsung meski kecil; aspek fisik krusial untuk suasana kerja kondusif; manajemen perlu meningkatkan kualitas fisik dan mengadopsi pendekatan holistik.
3	Ramdhani Muhammad Huseyn Al-Mahalliy (2023) Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN Kebonsari Madiun	terdapat persamaan pada responden yaitu guru	perbedaan terdapat pada lokasi	Kepuasan kerja paling berpengaruh (91,1%), motivasi kedua (16,5%), lingkungan kerja non-signifikan; ketiganya simultan memengaruhi kinerja 91,9%.
4	Dendra Tri Haryadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 4 Tanjungpinang	terdapat persamaan mengenai pembahasan lingkungan kerja dan kinerja guru	perbedaan terdapat pada kinerja guru sebagai variabel *dependent*	Analisis regresi linier sederhana (Y = 15,256 + 3,822 X). R^2 = 77,6% Setiap kenaikan 1 unit lingkungan kerja menaikkan kepuasan; R^2 77,6% menunjukkan variabel ini dominan, sisanya 22,4% dipengaruhi faktor lain.
5	Ainun, Agung, Tenri (2022) Pengaruh	terdapat persamaan mengenai pembahasan	perbedaan terdapat pada kinerja	Lingkungan fisik (kebersihan, penerangan, ventilasi, keamanan) dan non-fisik (hubungan antar-guru dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Baji Minasa Makasar	lingkungan kerja dan kinerja guru	guru sebagai variabel *dependent*	pimpinan) simultan menyumbang 29,2% terhadap kepuasan.
6	Rahma Juwita & Sufyarma Marsidin (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Berbasis Manajemen	Lingkungan kerja signifikan memengaruhi kepuasan guru. Menekankan kondisi fisik, kerjasama antar-guru, hubungan kepala	Mengukur kinerja guru	SMKN 2: kepuasan "cukup tinggi" (77%) dengan pengaruh 37,7%; SMKN 3: kepuasan "tinggi" (83%) dengan pengaruh 94,1%; perbaikan fisik dan relasi atasan guru utama
7	Asari (2017) Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo	membahas variabel yang sama	Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian	Lingkungan dan kepuasan bersama-sama berkontribusi signifikan (R = 0,392; F = 5,080>F tabel) pada kinerja guru; suasana kondusif dan relasi sosial kunci
8	Reni Anggraini (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X	Lingkungan & kepuasan berpengaruh positif pada kinerja. Menekankan variabel fisik dan non-fisik		Lingkungan kerja fisik (tata letak, kebersihan, peralatan) dan kepuasan (gaji, promosi, relasi) meningkatkan produktivitas karyawan; R^2 lingkungan = 53,3%
9	Anita Surya Mulyanti	terdapat variabel	membahas variabel	Pelatihan (β = 0,538) dan lingkungan kerja (β = 0,639)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

	(2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Condong Catur	dependet yang sama	kepuasan kerja	secara langsung meningkatkan kinerja; kepuasan kerja tidak memperbesar efek keduanya
10	Akbar Putra, Fadly Azhar, dan Gimin (2019) – Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Bangkinang Kota, Kampar	membahas variabel yang sama	Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian	Lingkungan kerja berkontribusi 21,2% dan kepuasan kerja 17,8% pada kinerja guru; secara simultan kedua variabel menjelaskan 27,7% dari variasi kinerja, sisanya faktor lain.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG