

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU PADA GUGUS 71 KECAMATAN CIBEUNYING KALER KOTA BANDUNG

Jaenal Arifin

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

jaenalarifin@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, tunjangan profesi dan kinerja guru serta besarnya pengaruh lingkungan kerja dan tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung dengan sampel sebanyak 50 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar.

Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan tunjangan profesi terhadap peningkatan kinerja guru pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, tunjangan profesi, kinerja guru

Abstract

The main problem in this research is how big the influence of work environment and professional allowance to teacher performance in Cluster 71 District Cibeunying Kaler Bandung, either simultaneously or partially.

The purpose of the author does this research is to know and analyze the work environment, professional allowances and performance of teachers and the amount of influence of work environment and professional allowance on teacher performance in Cluster 71 District Cibeunying Kaler Bandung, either simultaneously or partially.

The method used in this research is method with descriptive and verification approach. Population in this research is teacher at Cluster 71 District Cibeunying Kaler City Bandung with sample counted 50 people. The data in this study is the primary data, where the data obtained from respondents' answers to the questionnaires that the author distributed.

The result of data analysis which writer has done, hence got result that there is influence of work environment and professional allowance to improve teacher performance in Cluster 71 District Cibeunying Kaler Bandung either partially or simultaneously.

Keywords: Work environment, professional allowance, teacher performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi sekolah karena dengan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sekolah dalam upaya

mencapai tujuan. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik, untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia yang kreatif menyebabkan sekolah

dinamis. Dalam kegiatannya sekolah seharusnya mempunyai sistem penilaian kinerja yang efektif.

Dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru dihadapan siswa. Program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Kajian Literatur

Pengertian Manajemen

Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut manusia, manajemen sulit didefinisikan. Dalam kenyataannya, tidak ada definisi manajemen yang telah diterima secara universal. Seorang ahli yang bernama Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen seperti apa yang dikutip oleh T. Hani Handoko dalam bukunya "Manajemen" edisi II yaitu: "Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain". (Handoko, 2006 : 8)

Tom Degenars, *expert* PBB yang diperbantukan pada Lembaga Administrasi Negara tahun 1978-1979 (dalam LAN; 2004:19) memberikan definisi manajemen sebagai :

"Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok dan berdasarkan atas tujuan yang jelas yang harus dicapai dengan menggunakan sumber, bukan tenaga manusia".

Sementara George R Terry (dalam Bintoro Tjokroamidjojo, 2006. 83) memandang manajemen sebagai suatu proses mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan sampai pada

pengawasan, dengan memberikan pengertian manajemen

Berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa manajemen merupakan inti daripada administrasi karena manajemen memang merupakan alat pelaksana utama daripada administrasi. Manajemen pada hakekatnya berfungsi untuk melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan masyarakat. Untuk lebih jelasnya akan dikutip dan dirumuskan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2004:11), pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat".

Bisa dikatakan bahwa yang dikatakan manajemen menurut Hasibuan adalah bagaimana proses dalam membuat suatu perencanaan, pengelolaan akan perencanaan tersebut, realisasi dari perencanaan tersebut, kemudian bagaimana akhir dari perencanaan yang telah dibuat tersebut.

Jadi fungsi dari manajemen itu adalah sebagai panutan bagi manusia agar mampu mengelola dan mengatur dalam kehidupan baik organisasi maupun pribadi, yang meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan,
pengendalian, pengadaan,
pengembangan, kompensasi,
pengintegrasian, pemeliharaan,
kedisiplinan, pemberhentian.

Sedangkan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2004:24) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah sebagai berikut :

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

b) Pengorganisasian

Jadi fungsi dari manajemen itu adalah sebagai panutan bagi manusia agar mampu mengelola dan mengatur dalam kehidupan baik organisasi maupun pribadi, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar organisasi yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Sastrohadiwiryo (2005:25) "Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan memiliki semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan". Simamora (2006:31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang membantunya di dalam pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk. Sejalan dengan pendirian organisasi, manajemen selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi guru.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan

semangat kerja guru sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu guru akan lebih senang dan nyaman bekerja apabila fasilitas yang ada cukup memadai serta relatif modern. Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian guru akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengajar dengan baik.

Menurut Dharmosetio dalam Gunadi (2006:12) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja tidak hanya suasana kerja, tetapi suatu nilai-nilai yang dianut di kelompok kerja yang sama, dan diyakini sebagai yang terbaik di tempat kerja, serta merupakan campuran dari suasana kerja, suasana manusianya dan nilai-nilai yang dianut kelompok kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:50) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Menurut Paramita dalam Ndraha (2002:48) Lingkungan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya dan perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Sedangkan Komara (2005:19) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Tunjangan Profesi

Hasibuan (2009:24) menyatakan tunjangan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau organisasi. Mangkunegara (2009:98) menyatakan bahwa "Pemberian tunjangan adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain pemberian tunjangan merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi".

Nawawi (2005:57) menyatakan bahwa tunjangan bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Dengan kata lain tunjangan itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan guru agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja guru. Pengertian efektifitas guru dalam hal ini adalah pencapaian hasil yang baik dan tepat melalui kegairahan kerja. Dengan pemberian tunjangan ini

maka para guru mendapatkan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi pemerintah akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan produktifitas kerja. Pada dasarnya, setiap orang ingin bekerja dengan baik, hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu perusahaan pemerintahan yang notabene telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktifitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti: pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan adalah merupakan tanggung jawab instansi dengan demikian rendahnya produktifitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi oleh instansi. Hasibuan (2009:76) memberikan definisi sebagai berikut: "Tunjangan adalah daya perangsang yang diberikan kepada guru tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar guru terdorong meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar organisasi yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Sastrohadiwiryo (2005:25) "Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan memiliki semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan". Simamora (2006:31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang membantunya di dalam pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk. Sejalan dengan pendirian organisasi, manajemen selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi guru.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan

semangat kerja guru sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu guru akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada cukup memadai serta relatif modern. Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian guru akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengajar dengan baik. menurut Dharmosetio dalam Gunadi (2006:12) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja tidak hanya suasana kerja, tetapi suatu nilai-nilai yang dianut di kelompok kerja yang sama, dan diyakini sebagai yang terbaik di tempat kerja, serta merupakan campuran dari suasana kerja, suasana manusianya dan nilai-nilai yang dianut kelompok kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:50) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Menurut Paramita dalam Ndraha (2002:48) Lingkungan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya dan perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Sedangkan Komara (2005:19) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain- lain

Tunjangan Profesi

Hasibuan (2009:24) menyatakan tunjangan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau organisasi. Mangkunegara (2009:98) menyatakan bahwa "Pemberian tunjangan adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain pemberian tunjangan merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi". Nawawi (2005:57) menyatakan bahwa tunjangan bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Dengan kata lain tunjangan itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan guru agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja guru. Pengertian efektifitas guru dalam hal ini adalah pencapaian hasil yang baik dan tepat melalui kegairahan kerja. Dengan pemberian tunjangan ini maka para guru mendapatkan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi pemerintah akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan produktifitas kerja. Hasibuan (2009:76) memberikan definisi sebagai berikut: "Tunjangan adalah daya perangsang yang diberikan kepada guru tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar guru terdorong

meningkatkan produktivitas kerjanya". Mangkunegara (2009:53) menyatakan: "Tunjangan adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada guru agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi". Marihot (2009:72) menyatakan bahwa tunjangan adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi guru akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Nawawi (2005:58) menyatakan bahwa tunjangan adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sistem Imbalan (*Reward System*) menurut Ruvendi (2005:18) merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Umumnya imbalan dibagi menjadi 2 kelompok yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang bersumber dari diri para pegawai sendiri seperti penyelesaian tugas, prestasi, otonomi, perkembangan pribadi. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari luar pegawai seperti gaji dan tunjangan, interpersonal (status dan pengakuan), serta promosi. Disamping itu, *reward* atau penghargaan yang diperoleh atau diharapkan akan diperoleh sebagai konsekuensi dari apa yang mereka kerjakan akan merubah perilaku manusia secara fundamental, sehingga dapat mengendalikan cara kerja seseorang dalam organisasi.

Program Tunjangan yang diberikan

Sebuah sistem tunjangan biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua guru di dalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa guru dikucilkan, mereka mungkin akan menjadi

iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran tunjangan ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama sampai maksimal.

Program tunjangan yang dirancang dengan baik akan berjalan karena program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu: motivasi yang meningkat menyebabkan kenaikan kinerja dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi. Sayangnya, banyak program tunjangan yang dirancang secara tidak tepat dan program tersebut akhirnya tersendat-sendat.

Seperti yang diungkapkan Simamora (2006:29) bahwa program tunjangan yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut ;

1. Sederhana, aturan sistem tunjangan haruslah singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, para guru perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.
3. Dapat dicapai, setiap guru harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana tunjangan dibangun. Program bernilai rupiah merupakan landasan dimana rencana tunjangan dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika pencapaian spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang dikeluarkan.

Disamping pedoman dasar ini, ada beberapa prinsip lain yang perlu diperhatikan menurut Handoko (2009:61), yaitu:

1. Program tunjangan guru hendaknya memuaskan kebutuhan nyata.
2. Tunjangan hendaknya sesuai dengan kegiatan-kegiatan dimana pendekatan kelompok lebih efisien daripada perseorangan.
3. Tunjangan hendaknya disusun atas dasar cakupan kegunaan seluas mungkin.
4. Adanya program komunikasi yang

terencana baik dan mempunyai jangkauan luas, agar program pelayanan guru bermanfaat bagi perusahaan.

5. Biaya-biaya program tunjangan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan pembelanjaan yang baik.

Metode Penelitian

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel lingkungan kerja, tunjangan profesi dan kinerja guru. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru Pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Guru Pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *crossectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan, yaitu:

Angka penafsiran rata-rata 4,33 dengan penilaian kriteria baik. Artinya lingkungan kerja pada sekolah-sekolah Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung telah memberikan manfaat yang positif bagi para responden, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarkan.

Angka penafsiran rata-rata 4,30 dengan penilaian kriteria "**baik**". Artinya Tunjangan profesi yang diterapkan cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil wawancara.

Angka penafsiran rata-rata 4,43 dengan penilaian kriteria Sangat baik. Artinya Kinerja guru berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil wawancara.

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung sebesar 58,50%, terdapat pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung sebesar 84,9%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan tunjangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung sebesar 65,4%.

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung. Dalam pelaksanaan penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yang telah disusun. Pengumpulan data dilaksanakan dengan memakan waktu hampir 2 (dua) bulan.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Laki-laki biasanya memiliki kekuatan yang lebih secara fisik daripada wanita sehingga apabila ada pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik maka laki-laki lah yang biasanya melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan wanita biasanya melakukan pekerjaan yang lebih berpengaruh pada sifat-sifat kewanitaannya. Selain itu dalam lingkungan pekerjaan laki-laki lebih mengandalkan analisa logika, disbanding wanita yang lebih dipengaruhi oleh perasaan (sifat kewanitaan).

Adapun karakteristik responden dalam

penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Uraian	Jenis Kelamin	
	Count	%
Laki-laki	24	48%
Perempuan	26	52%
Total	50	100.0%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita (52 persen), dan responden laki-laki sebanyak 48%.

Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Usia muda merupakan masa di mana seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh energi. Semakin bertambah tua usia seseorang maka semakin berkurang pula kemampuannya dalam melakukan aktifitas (produktifitas kerja menurun).

Tabel 4.2
Responden berdasarkan usia

Uraian	Usia	
	Frekuensi	%
> 30 Tahun	10	20%
30 - 35 Tahun	5	10%
36 - 40 Tahun	7	14%
< 40 Tahun	28	56%
Total	50	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia di bawah 30 tahun ada 10 responden atau 20%. Sedangkan responden yang berusia antara 30 – 35 tahun sebanyak 5 responden atau 10%, yang berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 7 responden atau 14% dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak

28 responden atau 56%. Hal ini berarti bahwa para guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung masih termasuk pada usia produktif.

Responden Berdasarkan Tahun Mulai Kerja

Berikut ini disajikan hasil penelitian guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung berdasarkan tahun masuk kerja pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung.

Tabel 4.3
Responden berdasarkan tahun mulai kerja

Mulai Kerja	Masuk	Tahun Mulai Kerja	
		Count	%
Sebelum 1991		16	32%
1992		6	14%
1993		5	8%
1994		6	12%
1995		7	14%
1996		3	6%
1997		2	4%
Sesudah 2000		5	12%
Total		50	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden mulai bekerja pada Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung sejak tahun sebelum 1991 sebanyak 16 responden atau 32%, tahun 1992 sebanyak 7 responden atau 14%, tahun 1993 sebanyak 4 responden atau 8%, tahun 1994 sebanyak 6 responden atau 12%, tahun 1995 sebanyak 7 responden atau 14%, tahun 1996 sebanyak 3 responden atau 6%, tahun 1997 sebanyak 2 responden atau 4, dan pada sesudah tahun 2000 sebanyak 6 responden atau 12%.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana

dengan pendidikan yang baik seseorang dapat mempunyai pengetahuan dan ketrampilan. Bertambah majunya jaman dan berkembangnya ilmu dan teknologi menuntut pendidikan yang lebih baik dalam dunia kerja. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maka ia semakin memiliki kesempatan yang luas untuk memasuki dunia kerja dan semakin rendah pendidikan seseorang maka kesempatan untuk bekerja menjadi semakin berkurang.

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Golongan
Jabatan

Pendidikan	Jenjang Pendidikan	
	Count	%
Diploma	13	26%
S1	24	48%
S2	13	26%
Total	50	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki pendidikan Diploma sebanyak 13 guru (26 persen) dan memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 24 responden (48%) sedangkan sisanya 13 guru (26 persen) adalah berpendidikan S2.

Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung perlu melakukan penataan terhadap lingkungan kerja guru agar mampu memberikan raa nyaman terhadap guru dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam bekerja. Penataan lingkungan kerja guru akan menjadikan tempat kerja guru akan keliatan indah, bersih dan rapi. Dengan adanya kerapian yang dilakukan terhadap tempat kerja guru akan meningktakan prestasi dan produltivitas guru dalam bekerja sehingga juga akan

meningkatkan kinerja guru tersebut. Tidak hanya lingkungan kerja fisik, tapi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan guru dengan atasan, hubungan guru sesama guru serta kemanan guru dalam bekerja juga harus mendapatkan perhatian dari instansi. Selain lingkungan kerja, aspek tunjangan profesi juga harus mendapat perhatian dari instasni. Karena tanpa adanya pemahan nilai dari budaya dalam suatu organisasi akan menajdikna organisasi tersebut hampa dan tidak akan pernah berkembang serta tidak akan mampu untu mencapai tujuan. Tunjangan profesi yang tercipta dalam suatu instansi akan menjadikan guru memahami akan sikap dalam bekerja serta memiliki nilai-nilai budaya dalam bersikap. Budaya organisai mencerminkan jati diri sesesorang dalam bekerja. Untuk melihat bagaimana kinerja guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung, serta gambaran lingkungan kerja dan tunjangan profesi yang dimiliki oleh guru dapat dilihat pada penjelasan berikut.

Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dalam penelitian ini dimensi dari lingkungan kerja terbagi dalam dua dimensi yaitu dimensi fisik yang terdiri dari lima indikator yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, warna dan ruang gerak. Sedangkan dimensi yang kedua adalah dimensi psikis yang terdiri dari dua indikator yaitu keamana kerja dan hubungan kerja.

$$M = \Sigma \{f(x) / N\}$$
$$= 213/50 = 4,26$$

Dari tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,26 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 29 orang responden (58%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 9 orang responden (18%) memberikan tanggapan setuju dan

selanjutnya 8 orang responden (16%) menjawab ragu-ragu serta 4 responden (8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \sum \{f(x) / N\} \\ = 206/50 = 4,12$$

Dari tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,12 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 27 orang responden (54%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 8 orang responden (16%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 11 orang responden (22%) menjawab ragu-ragu serta 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang responden (4%) yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \sum \{f(x) / N\} \\ = 211/50 = 4,22$$

Dari tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,22 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 28 orang responden (56%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 9 orang responden (18%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 9 orang responden (18%) menjawab ragu-ragu serta 4 responden (8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \sum \{f(x) / N\} \\ = 213/50 = 4,26$$

Dari tabel tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,26 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 28 orang responden (56%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 11 orang responden (22%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 7 orang responden (14%) menjawab ragu-ragu serta 4 responden (8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \sum \{f(x) / N\} \\ = 204/50 = 4,08$$

Dari tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,20 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 26 orang responden (52%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 10 orang responden (20%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 8 orang responden (16%) menjawab ragu-ragu serta 5 responden (10%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden (2%) yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \sum \{f(x) / N\} \\ = 217/50 = 4,34$$

Dari tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,34 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 30 orang responden (60%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 10 orang responden (20%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 7 orang responden (14%) menjawab ragu-ragu serta 3 responden (6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \sum \{f(x) / N\} \\ = 239/50 = 4,78$$

Dari tabel tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,78 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 35 orang responden (70%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 11 orang responden (22%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 3 orang responden (6%) menjawab ragu-ragu serta 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \sum \{f(x) / N\} \\ = 225/50 = 4,50$$

Dari tabel tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,50 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari

jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 34 orang responden (68%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 9 orang responden (18%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 5 orang responden (10%) menjawab ragu-ragu serta 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

$$M = \Sigma \{f(x) / N\}$$

$$= 221/50 = 4,42$$

Dari tabel tanggapan responden, diperoleh angka penafsiran 4,42 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **Sangat baik**. Dari jawaban responden terlihat bahwa sebanyak 31 orang responden (62%) yang memberikan tanggapan sangat setuju. Selain itu juga sebanyak 11 orang responden (22%) memberikan tanggapan setuju dan selanjutnya 6 orang responden (12%) menjawab ragu-ragu serta 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 4,33 dengan penilaian kriteria baik. Artinya lingkungan kerja pada sekolah-sekolah Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung telah memberikan manfaat yang positif bagi para responden, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarkan.

Penutup

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Angka penafsiran rata-rata 4,33 dengan penilaian kriteria baik. Artinya lingkungan kerja pada sekolah-sekolah Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung telah memberikan manfaat yang positif bagi para responden, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarkan. Angka penafsiran rata-rata 4,30 dengan penilaian kriteria **baik**. Artinya Tunjangan profesi yang diterapkan cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan

indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil wawancara. Angka penafsiran rata-rata 4,43 dengan penilaian kriteria Sangat baik. Artinya Kinerja guru berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil wawancara. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung sebesar 58,50%, terdapat pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung sebesar 84,9%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan tunjangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung sebesar 65,4%.

Daftar Pustaka

- AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.
- Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve.
- David A.Nadler; J.Richard Hackman; 2004, Edward E.Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company.
- Daniel A. Nadler, 2005, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw – Hill Companies
- Friedman, 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey.
- LAN RI, 2004, *Manajemen dalam Pemerintahan*, Jakarta,
- Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource, Fifth Edition*, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Stres Organisasi*, Jakarta, PT Ghalia Indonesia
- Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ROKEACH, N., 2002, *THE NATURE OF HUMAN VALUES*, THE FREE PRESS,

MC MILLAN PUBL.CO.INC. NEW YORK.

Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005.

Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Rineka Cipta

Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.