

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS 1 KECAMATAN LINGSAR KABUPATEN LOMBOK BARAT

Mustain Ramli¹, Erialdy², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai dalam dunia pendidikan, khususnya di sekolah dasar merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingkar, Kabupaten Lombok Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingsar, Kabupaten Lombok berjumlah 65 pegawai yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan lainnya. Adapun, sampel yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh pegawai berjumlah 65 pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0.2475$) dengan t -statistics = 2.7364 (>1.96) dan p -value = 0.0062 (<0.05). Begitu juga dengan kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0.2895$) dengan t -statistics = 2.8269 (>1.96) dan p -value = 0.0047 (<0.05). Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terbesar yang menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik. Dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja untuk efektivitas pegawai lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatnya efektivitas pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Efektivitas Pegawai, Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Layanan Pendidikan, PLS-SEM.

Abstrak

Employee performance in the world of education, especially in elementary schools, is a key factor in improving the quality of educational services. This study aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance at State Elementary School Cluster 1, Lingkar District, West Lombok Regency. The population in this study were all employees working at State Elementary School Cluster 1, Lingsar District, Lombok Regency, totaling 65 employees consisting of teachers and other educational staff. Meanwhile, the sample taken used a saturated sampling technique involving all 65 employees. The research method used was a quantitative approach with Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis techniques. The results showed that the work environment had a positive influence on employee performance ($\beta = 0.2475$) with t -statistics = 2.7364 (>1.96) and p -value = 0.0062 (<0.05). Similarly, job satisfaction also has the largest influence on employee performance ($\beta = 0.2895$) with a t -statistic of 2.8269 (>1.96).

and a p-value of 0.0047 (<0.05). Job satisfaction has the largest influence, indicating that employees who are satisfied with their jobs tend to perform better. Improving the quality of the work environment contributes to employee effectiveness, and a conducive work environment plays a role in increasing employee effectiveness.

Keywords: *Employee Performance, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Effectiveness, Cluster 1 Public Elementary Schools, Educational Services, PLS-SEM.*

A. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu utama keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan dasar. Di lingkungan Sekolah Dasar Negeri (SDN) Gugus 1 Kecamatan Lingsar, Kabupaten Lombok Barat, kinerja pegawai – yang mencakup guru dan tenaga kependidikan – memiliki urgensi tinggi karena secara langsung memengaruhi mutu proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan nasional (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang optimal tidak hanya mencakup penyelesaian tugas pokok fungsional, tetapi juga dedikasi, inisiatif, dan kepatuhan terhadap standar etika profesional. Permasalahan yang sering timbul adalah adanya variasi kinerja antar pegawai yang tidak selalu linier dengan kualifikasi formal mereka.

Salah satu faktor eksternal yang signifikan memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (seperti tata ruang, ventilasi, dan fasilitas) dan non-fisik (seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan komunikasi). Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan suportif dipercaya dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres, dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan efektif (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks sekolah, lingkungan kerja yang positif menciptakan budaya kerja kolaboratif yang diperlukan untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal. Sebaliknya, lingkungan yang toksik atau fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi penghambat utama kinerja.

Selain lingkungan, kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif umum individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2011). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, dan rekan kerjanya, cenderung menunjukkan tingkat kehadiran dan produktivitas yang lebih tinggi. Kepuasan kerja seringkali berperan sebagai variabel mediasi: lingkungan kerja yang baik (eksternal) akan mendorong munculnya kepuasan kerja (internal), yang kemudian akan meningkatkan kinerja pegawai SDN Gugus 1 Kecamatan Lingsar.

Mengingat peran krusial lingkungan dan kepuasan kerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris besaran pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Barat dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui perbaikan kondisi kerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada

kesejahteraan psikologis pegawai.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif dengan metode survei**. Metode ini dipilih karena dapat memberikan data yang sistematis dan terukur mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bersifat eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingsar, Kabupaten Lombok Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat, berjumlah 65 pegawai yang mencakup kepala sekolah, guru, dan staf administrative yang terlibat dalam kegiatan sehari-hari sekolah. Dalam pengambilan sampel, menggunakan teknik sampling jenuh yaitu melibatkan seluruh pegawai yang berjumlah 65 pegawai. Teknik dipilih karena jumlah pegawai di sekolah tersebut relative kecil.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) merupakan variabel independen, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependen. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang terdiri atas dua model yaitu model pengukuran dan model struktural dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3.2.9.

C. Hasil dan Pembahasan

Terdapat 2 tahapan yang dilakukan dalam pengujian model penelitian ini yaitu outer model dan inner model. Outer model berfokus pada validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Inner model berfokus pada hubungan antar variabel laten dan pengujian kekuatan serta signifikansi hubungan tersebut, dengan pengujian

1) Outer Model

Dalam analisis ini, terdapat dua jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen didasarkan setiap indikator yang mengukur variabel laten (konstruk) harus memiliki korelasi yang tinggi. Adapun, validitas konvergen dalam analisis menggunakan Smart PLS ini dapat dievaluasi melalui nilai loading factor dari masing-masing variabel laten dalam model penelitian. Menurut Latan (2015), kriteria untuk uji validitas konvergen adalah: 1) Penelitian confirmatory: nilai loading factor >0.7 . 2) Penelitian exploratory: Nilai loading factor antara 0.6 – 0.7 dengan nilai AVE > 0.5 . 3) Penelitian pengembangan: Nilai loading factor antara 0.5-0.6, masih dapat diterima, dengan asumsi bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai ukuran parameter konstruk dan dianggap telah memenuhi validitas konvergen. Berikut ini adalah hasil uji validitas konvergen berdasarkan nilai loading factor yang diperoleh dari analisis model penelitian yang disajikan dalam tabel 1. dibawah ini:

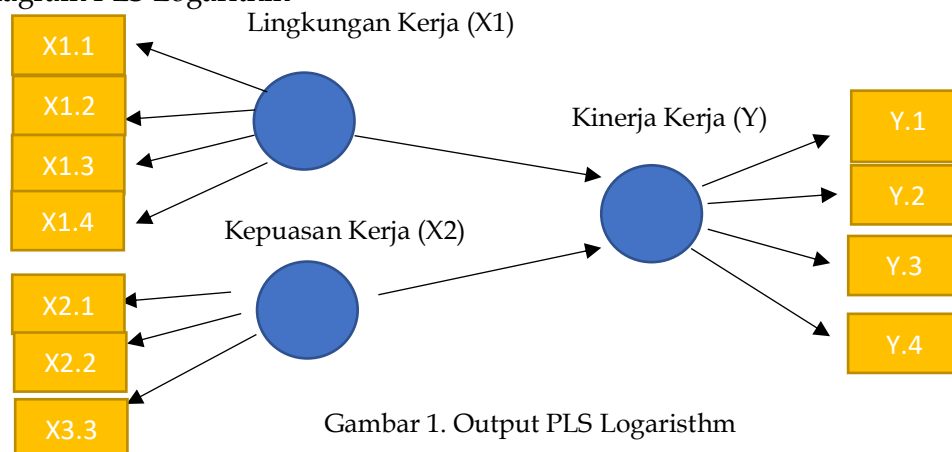
Tabel 1. *Outer Loadings*

	Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.851415282		
X1.2	0.869334933		
X1.3	0.846847852		
X1.4	0.820526871		
X2.1		0.614585797	
X2.2		0.922529329	
X2.3		0.632944825	
Y1			0.85488653
Y2			0.890094588
Y3			0.901771123
Y4			0.848046453

Sumber: Olah Data Smart PLS versi 3.2.9

Berdasarkan tabel 1. Outer loadings dari hasil survei terhadap 65 pegawai di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingsar. a) Variabel lingkungan kerja (X1). Semua indikator memiliki nilai outer loadings > 0.8 . Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator sangat valid dalam mengukur variabel lingkungan kerja. b) Variabel kepuasan kerja (X2), hanya ada satu indikator yang valid yaitu X2.2 (0.923) yang memiliki kontribusi sangat kuat dalam mengukur variabel kepuasan. Adapun indikator yang kurang valid yaitu X2.1 (0.615) dan X2.3 (0.633) yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih rendah dari 0.7, tetapi masih dapat diterima dalam penelitian *exploratory*. c) Variabel kinerja pegawai (Y). Semua indikator memiliki nilai outer loading diatas 0.8, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator sangat valid dalam mengukur kinerja pegawai. Dapat ditarik kesimpulan, sebagian besar indikator memiliki outer loading diatas 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa validitas konvergen terpenuhi. Secara keseluruhan, model pengukuran cukup valid dan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat merepresentasikan hubungan antara indikator dan variabel laten dengan baik, meskipun ada beberapa indikator masih perlu dipertimbangkan lebih lanjut untuk perbaikan model.

2) Diagram PLS Logarithm



Gambar 1. Output PLS Logarithm

Outer loading pada setiap indikator menunjukkan sejauh mana indikator tersebut merepresentasikan variabel laten yang diukurnya. Berdasarkan nilai output loading tersebut, mayoritas indikator memiliki nilai diatas 0.7 yang artinya indikator tersebut valid dalam mengukur variabel laten terkait. Adapun, adanya beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading dibawah 0.7 masih dapat diterima karena penelitian ini termasuk dalam penelitian eksploratori yang memiliki kriteria nilai outer loading antara 0.6-0,7.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai AVE (Average Variance Extracted). Suatu indikator pengukuran dianggap valid jika memiliki nilai AVE > 0.5 yang artinya bahwa setidaknya 50% variansi dari indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten yang diukurnya. Dengan demikian, semakin tinggi nilai AVE, semakin baik indikator dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Berikut ini adalah tabel 2, yang menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rho	Composite Reliability	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0.869	0.874	0.910	0.718
Kepuasan Kerja (X2)	0.604	0.856	0.774	0.543
Kinerja Pegawai (Y)	0.897	0.904	0.928	0.764

Sumber: Olah Data Smart PLS versi 3.2.9

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk dalam analisis menggunakan SmartPLS, yang dilakukan pada 65 pegawai di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingsar. Maka dapat disimpulkan, semua

variabel memiliki reliabilitas yang cukup baik dengan nilai Composite Reliability > 0.7. Selain itu, semua variabel memenuhi validitas konvergen, karena memiliki AVE > 0.5. Adapun, variabel kinerja pegawai (Y) memiliki reliabilitas dan validitas terbaik, dengan CR = 0.928 dan AVE = 0.764. Secara keseluruhan, model ini memiliki reliabilitas dan validitas yang cukup baik untuk dianalisis lebih lanjut.

Dengan demikian, uji validitas diskriminan sangat penting untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model mempunyai keunikan dan tidak bercampur dengan konstruk lain, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan dapat dipercaya. Berikut ini adalah tabel 3 yang menyajikan hasil uji validitas diskriminan:

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

	Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0.847	0.270	0.489
Kepuasan Kerja (X2)		0.737	
Kinerja (Y)		0.509	0.874

Sumber: Olah Data SmartPLS versi 4

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam model memenuhi kriteria Fornell- Larcker karena nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa model ini memiliki kejelasan dalam membedakan satu variabel laten dengan yang lainnya.

Selain itu, butir pertanyaan atau pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid secara diskriminan, jika nilai HTMT < 0.9. Berikut ini adalah tabel 4 yang menyajikan HTMT:

Tabel 4. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X1)		0.409	0.542
Kepuasan Kerja (X2)			
Kinerja Pegawai (Y)		0.593	

Sumber: Olah Data SmartPLS versi 4

Berdasarkan tabel 4 diatas, semua nilai HTMT berada dibawah 0.90, yang berarti

validitas diskriminan telah terpenuhi. Tidak ada korelasi yang terlalu tinggi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya, sehingga setiap variabel laten dalam model dapat dibedakan dengan jelas. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrument penelitian sudah dirancang dengan baik dan setiap konstruk dalam model mempunyai keunikan masing-masing tanpa adanya tumpang tindih yang berlebihan.

4) Inner Model (Model Struktural)

a) Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat interkorelasi linier yang tinggi antara variabel eksogen dalam model (Prastowo, 2021). Multikolinearitas dapat menyebabkan distorsi dalam estimasi parameter dan mengurangi akurasi hasil analisis. Salah satu indikator untuk mendeteksi multikolinearitas adalah VIF dengan nilai VIF yang direkomendasikan adalah < 10 atau < 5 . Jika nilai VIF dibawah batas itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut ini adalah tabel 5 yang menyajikan Collinearity Statistics (VIF):

Tabel 5. *Collinearity Statistics (VIF)*

	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	1.457
Kepuasan Kerja (X2)	1.428
Kinerja Pegawai (Y)	

Sumber: Olah Data SmartPLS versi 4

Berdasarkan pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua nilai VIF kurang dari 5, artinya tidak ada indikasi multikolinearitas antar variabel eksogen dalam model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel eksogen tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi satu sama lain, sehingga model regresi dapat memberikan estimasi yang lebih stabil dan akurat. Oleh karena itu, hasil analisis Smart PLS dapat diinterpretasikan dengan lebih valid.

b) Koefisien Determinasi (*R-Square*), mengukur seberapa besar variabel eksogen secara simultan mampu menjelaskan variasi variabel endogen dalam model. Semakin tinggi nilai R-square, semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R Square mendekati 1, maka model memiliki kekuatan prediksi yang tinggi, sehingga dianggap lebih baik dan layak digunakan. Berikut ini adalah tabel 6 yang menyajikan nilai koefisien determinasi:

c)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.439	0.402

Sumber: Olah Data SmartPLS versi 4

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai 0.439 termasuk dalam kategori sedang karena berada disekitar 0.5 (Latan, 2015). Model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik, tetapi masih ada faktor lain diluar model yang berkontribusi terhadap variasi kinerja pegawai. Adapun, untuk nilai adjuster R-Square yang lebih rendah dari R-Square menunjukkan bahwa ada kemungkinan model ini bisa lebih optimal dengan menambahkan variabel lain.

d) *Effect Size* (f^2). Tabel f Square digunakan untuk mengevaluasi besarnya efek dari setiap variabel eksogen terhadap variabel laten endogen. Berikut ini adalah tabel 7. yang menyajikan effect size (f^2):

Tabel 7. *Effect Size* (f^2)

	Kinerja Pegawai (Y)	Kategori Pengaruh
Kinerja Pegawai (Y)		
Lingkungan Kerja (X1)	0.075	Kecil (small effect)
Kepuasan Kerja (X2)	0.105	Kecil (small effect)

Sumber: Olah Data SmartPLS versi 4

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel eksogen dalam model hanya memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja karyawan (Y).

5) *Path Coefficient*

Dalam evaluasi model pendekatan SEM-PLS, salah satu aspek penting yang dianalisis adalah nilai Positifsi, yang digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel penelitian. Analisis ini digunakan dengan metode bootstrapping yang merupakan teknik resampling untuk menguji stabilitas hasil estimasi dalam model (Prastowo, 2024). Dalam uji Positifsi menggunakan two tailed test dengan taraf Positifsi 5%, nilai t-table yang digunakan adalah 1.96. Jika t-value ≥ 1.96 , maka hubungan antar variabel dianggap positif, sedangkan jika t-value < 1.96 , maka hubungan tersebut tidak Positif. Berikut ini adalah tabel 8 yang menyajikan data hasil bootstrapping.

Tabel 8. Hasil *Bootstrapping*

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-Statistics	P-value
X1 vs Y	0.247	0.252	0.009	2.736	0.006
X2 vs Y	0.289	0.309	0.102	2.827	0.005

Sumber: Olah Data SmartPLS versi 4

Tabel 8 diatas, menampilkan hubungan antara variabel eksogen (X1 dan X2) dengan variabel endogen (Y), diukur melalui nilai Original Sample (O), Sample Mean (M), Standard Deviation (STIDEV), T-statistics, dan P-values.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 8, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample (O) = 0.2475, t-statistics = 2.7364 (> 1.96), dan p-value = 0.0062 (<0.05).

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 8, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample (O) = 0.2895, t-statistics = 2.869 (> 1.96), dan p-value = 0.0047 (<0.05).

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung pada tabel Path Coefficient, persamaan regresi struktural dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0.2475 X1 + 0.2895 X2 + \varepsilon$$

Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai (β = 0.2895). Selain itu, lingkungan kerja (X1) juga memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai (β = 0.2475).

Pembahasan:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingsar.

Lingkungan kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (β = 0.2475) dengan t-statistics = 2.7364 (> 1.96), dan p-value = 0.0062 (<0.05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Seprhianti (2025), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, Selain itu, terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin meningkatnya lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan di Indomaret Fresh, dan semakin baiknya lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya agar pencapaian target terpenuhi.

Lingkungan kerja (LK) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Pengaruh LK terhadap kinerja bersifat multidimensi, mencakup faktor fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada tata letak, fasilitas, dan kondisi fisik lainnya. Pengaruhnya terhadap kinerja dianalisis melalui teori ergonomi dan desain tempat kerja. Menurut Grandjean (1988), ergonomi dan desain lingkungan fisik yang tepat sangat krusial untuk mencegah kelelahan dan meningkatkan efisiensi. Kondisi fisik di SDN Gugus 1 (misalnya, pencahayaan kelas yang cukup, ventilasi yang baik di ruang guru, ketersediaan toilet yang bersih) secara langsung memengaruhi kenyamanan guru dan tenaga kependidikan. Kenyamanan ini mengurangi stres fisik dan psikologis, sehingga meningkatkan fokus dan energi yang dialokasikan untuk mengajar dan melayani siswa. Kondisi fisik tempat kerja yang dirancang dengan baik, sesuai dengan prinsip-prinsip ergonomi, adalah prasyarat dasar untuk kinerja tinggi yang berkelanjutan (Grandjean, 1988).

Ketersediaan peralatan dan teknologi yang berfungsi dengan baik (seperti komputer, proyektor, dan sumber belajar) adalah komponen penting dari lingkungan fisik. Menurut Teori Sumber Daya (*Resource-Based View*), Kinerja akan meningkat jika pegawai didukung oleh sumber daya yang memadai (Barney, 1991). Ketiadaan atau kerusakan fasilitas pembelajaran di SDN Lingsar akan menghambat guru menerapkan metode pengajaran modern, memaksa mereka kembali ke metode konvensional, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja.

Lingkungan non-fisik berkaitan dengan interaksi sosial, hubungan, dan struktur organisasi. Pengaruhnya terhadap kinerja dianalisis melalui psikologi organisasi. Lingkungan non-fisik yang suportif dan kohesif merupakan kunci. Likert (1967), melalui teorinya *New Patterns of Management*, menekankan pentingnya sistem manajemen partisipatif dan hubungan yang terbuka. Hubungan yang harmonis antara guru, kepala sekolah, dan tenaga administrasi di SDN Gugus 1 Lingsar menciptakan kepercayaan dan kolaborasi. Ketika komunikasi berjalan lancar, konflik dapat diselesaikan lebih cepat, dan guru merasa didukung untuk berinovasi tanpa takut dihakimi. Lingkungan non-fisik yang positif ini meningkatkan moral dan engagement pegawai.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan sentral dalam membentuk lingkungan non-fisik. Menurut Teori Kepemimpinan Karismatik/Transformasional (Bass & Riggio, 2006), Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional (memberikan coaching, mentoring, dan menginspirasi visi) menciptakan lingkungan yang menuntut kinerja tinggi sambil memberikan dukungan penuh. Lingkungan seperti ini mendorong guru untuk berinisiatif (kinerja ekstra-rol) dan tidak hanya terpaku pada tugas pokoknya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Lingsar.

Berdasarkan hasil analisis, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0.2895$), dengan $t\text{-statistics} = 2.8269 (>1.96)$ dan $P\text{-value} = 0.0047 (< 0.05)$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah, Darka, dan Saputra (2024), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Penelitian lainnya dilakukan oleh Paparang, Areros, dan Tatimu (2024), kepuasan kerja berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dan mempertahankannya.

Kepuasan kerja adalah sikap afektif atau emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Pengaruhnya terhadap kinerja di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Gugus 1 Kecamatan Lingsar, Lombok Barat, dapat dianalisis melalui teori psikologi organisasi dan pertukaran sosial. Berdasarkan perspektif teori pertukaran sosial, kinerja pegawai dapat dilihat sebagai hasil dari pertukaran timbal balik antara pegawai dan organisasi (sekolah). Menurut Blau (1964), Teori Pertukaran Sosial menyatakan bahwa ketika organisasi (sekolah) memberikan perlakuan yang adil, dihargai, dan dihormati (yang menciptakan kepuasan kerja), pegawai akan membalasnya dengan meningkatkan kinerja dan loyalitas. Kepuasan = Komitmen: Kepuasan kerja yang tinggi menumbuhkan komitmen afektif (ikatan emosional dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi) di kalangan pegawai SDN. Komitmen ini mendorong kinerja ekstra-rol (organizational citizenship behavior), seperti inisiatif sukarela membantu rekan kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam kerja. Hubungan timbal balik antara individu dan organisasi adalah dasar dari kinerja yang melebihi standar minimum. Keseimbangan dalam pertukaran [pengakuan vs. usaha] akan menghasilkan komitmen yang lebih besar (Blau, 1964).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga bergantung pada persepsi keadilan yang diterima oleh pegawai. Adams (1965) mengajukan Teori Ekuitas, yang berargumen bahwa individu membandingkan rasio input (usaha, waktu, kualifikasi) dan output (gaji, pengakuan, promosi) mereka dengan rasio rekan kerja yang relevan. Jika pegawai SDN Gugus 1 Lingsar merasa rasio input/output mereka lebih rendah daripada rekan kerja (misalnya, beban kerja sama tetapi gaji/tunjangan berbeda), mereka akan mengalami ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini secara langsung dapat bermanifestasi dalam penurunan kinerja, seperti ketidakhadiran, kurangnya motivasi, atau melakukan output yang minimalis. Sebaliknya, ketika pegawai merasa diperlakukan secara adil (ekuitas), kepuasan kerja mereka meningkat, dan sebagai respons, mereka termotivasi untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian internal pegawai. Judge, Erez, Bono, dan Thoresen (2003) mengembangkan konsep Core Self-Evaluations (CSE), yaitu evaluasi mendasar yang dimiliki individu tentang diri mereka sendiri, yang memengaruhi bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka. Adapun, Core Self-Evaluations (CSE), CSE Tinggi = Kepuasan Tinggi: Pegawai dengan CSE tinggi (memiliki self-esteem dan self-efficacy yang tinggi) cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan sebagai hasilnya, menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks sekolah, guru dengan self-efficacy tinggi (percaya pada kemampuan mereka untuk mengajar secara efektif) akan merasa puas saat berhasil dalam mendidik siswa, dan kepuasan ini mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam mengajar.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas maupun interaksi sosial dapat meningkatkan produktivitas pegawai. 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih produktif.

Referensi

Buku

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Grandjean, E. (1988). *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics* (4th ed.). Taylor & Francis.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Jurnal

- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Halimah, Darka., & Saputra, Allyya. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7 (4), 15631-15640.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Paparang, Natalia C.P., Areros, William A., & Tatimu, Ventje. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2 (2), 119-123.
- Prastowo, S. L., Sobirov, B., Shafhah, K., & Alunis, S. (2024). The Role of Trust as a Mediator in Enhancing Purchase Decisions for iPhone. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 2647–2662. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.944>.
- Susilo, Maulkre Her., & Seprhianti, Zhenia. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8 (1), 40-57.