

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2019:3) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan daripada organisasi.

Sedangkan, Eka Wilda Faida (2019) berpendapat Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Jika diartikan secara rinci dan singkat, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia. Hal ini sangat penting karena mengingat perusahaan dapat berproses dan bergerak maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang menggerakkan.

2.1.1.2 Fungsi Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2019:8) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan secara sistematis untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah, kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

2. **Rekrutmen dan seleksi**

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik perhatian calon karyawan yang berpotensi dan mendorong minat mereka untuk melamar pada perusahaan. Dan seleksi merupakan proses pemilihan pelamar yang sesuai dengan posisi yang tersedia pada perusahaan..

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang sudah direncanakan oleh perusahaan guna meningkatkan kompetensi dan kinerja daripada karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya pada perusahaan.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan usaha untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari kecelakaan kerja. Dan kesehatan kerja merupakan terbebasnya para karyawan dari segala penyakit dan mewujudkannya kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

6. Hubungan industrial

Hubungan industrial atau juga bisa dikatakan dengan hubungan karyawan merupakan sebuah sistem hubungan yang membentuk dari para pelaku dalam proses produksi baik barang maupun jasa. Terdiri atas pengusaha, pekerja/karyawan, dan pemerintah.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian sumber daya manusia merupakan suatu studi sistematis yang berhubungan dengan sdm suatu perusahaan atau instansi dengan maksud memaksimalkan pencapaian dari tujuan individu dan juga tujuan organisasi.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Barnawi dan Arifin dalam artikel Teori Kinerja Guru Menurut Para Ahli (<https://www.universitaspikologi.com/2020/01/hal-hal-yang-dapat-menghambat-kinerja-guru.html>) berpendapat bahwasanya kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kesuksesan guru dalam menjalankan tugas mengajar sesuai dengan tanggung

jawab dan kompetensinya berdasarkan standarisasi kinerja yang ditentukan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Afandi (2018:151) kinerja guru merupakan aktivitas guru dalam proses belajar-mengajar yaitu bagaimana cara guru merencanakan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu suatu hasil kerja guru dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaanya.

2.1.2.2 Indikator Kinerja Guru

Afandi dalam bukunya (2018:162) berpendapat bahwa untuk mengukur kinerja guru menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Merencanakan Pembelajaran

Dalam merencanakan pembelajaran guru membuat suatu rencana yang biasanya disebut dengan Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP). RPP inilah yang digunakan sebagai arah kegiatan belajar-mengajar agar terarah dan dapat sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.

2. Melaksanakan Pembelajaran

Guru dalam melaksanakan pembelajaran berpegang teguh dengan RPP yang sudah dibuat atau disusun sebagai acuannya dalam mengajar. Disamping pengetahuan teori tentang mengajar dalam melaksanakan pembelajaran guru juga memerlukan kemahiran dan keterampilan teknis mengajar.

3. Menilai Hasil Pembelajaran

Dalam penilaian guru harus dapat menilai kemajuan dari siswa baik secara observatif dan juga secara objektif. Penilaian secara observatif yaitu dilakukan dengan pengamatan tentang siswa perihal perubahan dan kemajuannya dalam belajar, sementara itu

penilaian secara objektif yaitu penilaian yang memiliki hubungan dengan memberi skor, angka maupun nilai dalam kemajuan belajar siswa.

4. **Membimbing Dan Melatih Peserta Didik**

Guru memberikan bimbingan kepada siswa di dalam sekolah dengan bimbingan dalam pembelajaran, bimbingan pada aktivitas intrakurikuler, dan juga bimbingan dalam aktivitas ekstrakurikuler.

5. **Melaksanakan Tugas Tambahan**

Guru dalam sekolah dapat melaksanakan tugas tambahan berupa tugas struktural di sekolah dan juga tugas khusus dalam sekolah.

2.1.3 Work From Home

2.1.3.1 Pengertian *Work From Home*

Work From Home atau yang biasa disingkat dengan WFH merupakan suatu sistem bekerja dimana para pekerja melakukan pekerjaannya dari atau di rumah masing-masing. Menurut Mustajab *et al.* dalam Simarmata (2020:75) *Work From Home* merupakan perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawannya untuk bekerja dan berkumpul di kantor, sehingga karyawan harus melakukan pekerjaannya di rumah. Untuk sekarang ini, WFH adalah suatu strategi yang digunakan oleh seluruh lapisan masyarakat Indonesia termasuk juga dalam sektor pendidikan. Penerapan WFH (*Work From Home*) atau bekerja dari rumah di Indonesia bukanlah karena suatu metode atau budaya yang biasa dilakukan oleh organisasi atau instansi di Indonesia, namun itu semua terjadi dan harus dilakukan untuk mengurangi penyebaran Virus Covid – 19.

2.1.3.2 Indikator *Work From Home*

Timbal dan Mustabsat dalam Mumpuni (2021:10) menyatakan ada beberapa indikator dari *Work From Home*, yaitu :

- a. Lingkungan kerja fleksibel

Lingkungan kerja yang fleksibel yaitu lingkungan kerja yang diputuskan sendiri oleh pekerja atau karyawan tentang bagaimana, kapan dan dimana mereka hendak melakukan pekerjaan.

b. Kedekatan dengan keluarga

Keluarga memiliki suatu peranan penting untuk setiap orang dalam mendukung segala kegiatan dan aktivitas seseorang, khususnya di dalam pekerjaan.

c. Kreativitas dan produktivitas tinggi

Kekreativitasan sangat diperlukan bagi setiap orang yang bekerja guna memberikan ide, inspirasi ataupun gagasan disaat memecahkan masalah.

d. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

Guru dalam bekerja dari rumah (*Work From Home*) harus dapat memisahkan atau memilah pekerjaan agar perasaan tidak merasa tertekan atau terbebani dengan pekerjaan yang ada.

2.1.3.3 Kelebihan *Work From Home*

Berdasarkan Masrel dalam Artikel Djendral Keuangan Negara (DJKN) bekerja dari rumah atau *Work From Home* memiliki beberapa kelebihan dalam bekerja dari rumah, yaitu antara lain :

a. Biaya operasonal akan menurun

Dikarenakan pekerja melakukan pekerjaannya dari rumah biaya operasional seperti biaya listrik, internet dan lain sebagainya akan menurun karena tidak digunakan.

b. Lebih fleksibel

Salah satu kelebihan bekerja dari rumah yaitu lebih fleksibel, karena tempat dan waktu bisa menyesuaikan dengan kondisi pekerja. Misalnya, jika sudah merasa mulai tidak enak bekerja di ruang kerja bisa berpindah ke kamar ataupun sebaliknya.

c. Meningkatnya keproduktivitasan

Produktivitas akan meningkat dikarenakan berkurangnya tingkat stress kerja karena banyaknya tugas yang menumpuk, dan semangat bekerja pun akan meningkat karena saat bekerja dirumah tidak merasakan kemacetan atau hambatan lainnya yang bisa membuat berkurangnya semangat.

d. Lebih dekat dengan keluarga

Keluarga memiliki suatu peranan penting untuk setiap orang dalam mendukung segala kegiatan dan aktivitas seseorang, khususnya di dalam pekerjaan

e. Meningkatnya *work-life balance*

Work-life balance adalah suatu keseimbangan individu antara pekerjaannya dan dengan kehidupannya. Sistem *Work From Home* ini memberikan kedekatan antara pekerja dengan keluarganya dan juga dengan lingkungan sosial. Apabila, pekerja dapat membagi dan mengelola waktu dengan baik sesuai dengan porsinya maka *work-life balance* akan tergapai.

2.1.3.4 Kekurangan *Work From Home*

Tidak juga kelebihanannya berdasarkan Masrel dalam Artikel Djendral Keuangan Negara (DJKN) bekerja dari rumah atau *Work From Home* juga memiliki kekurangan dalam bekerja dari rumah, yaitu antara lain :

a. Sulit untuk memonitor pekerja

Karena diluar jangkauan dari kantor untuk memonitor pekerjaan dari pekerja menjadi lebih sulit daripada memonitor secara langsung saat di kantor.

b. Kehilangan motivasi kerja

Saat bekerja di kantor pekerja mendapatkan pengawasan langsung dari atasan, sedangkan saat *Work From Home* menjadi tidak ada

pengawasan. Hal ini dapat berdampak terhadap motivasi kerja pekerja, seperti pekerjaan yang harusnya diselesaikan sebelum deadline jadi terbengkalai dan telat.

c. Banyak gangguan kerja

Penerapan *Work From Home* memiliki banyak gangguan, mulai dari lingkungan sekitar hingga gangguan dalam jaringan internet, hal ini dapat menjadi pemicu terhambatnya pekerjaan.

d. Terjadinya kesalahpahaman

Bekerja dari rumah menuntut pekerja untuk selalu *online* atau mudah untuk dihubungi saat jam kerja, hal ini dilakukan agar dapat mempermudah koordinasi dan komunikasi sehingga dapat meminimalisir dan mencegah kesalahpahaman.

e. Biaya operasional rumah meningkat

Hal ini menjadi keterbalikan dari kondisi di kantor, yang tadinya listrik di rumah hanya digunakan pada jam-jam tertentu menjadi lebih banyak jam penggunaannya. Dan juga yang pasti akan ada biaya tambahan seperti biaya internet, kuota dan juga pulsa, sehingga biaya operasional rumah meningkat.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan atau pegawai adalah lingkungan kerja. Didalam menjalani pekerjaannya karyawan atau pegawai haruslah didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Sedarmayanti dalam Burhannudin *et al.* (2019:194) berpendapat lingkungan kerja adalah tempat dimana ada sekumpulan orang dan didalamnya memiliki fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk terciptanya tujuan dari perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan

Menurut Nitisemito dalam Burhannudin *et al.* (2019:194) lingkungan kerja adalah tempat dan juga sebagai sumber informasi untuk melakukan kegiatan pekerjaan, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang mempengaruhi dan berkaitan dengan karyawan dalam menjalani tugas dan kewajibannya dalam perusahaan dan memiliki fasilitas yang menunjang untuk memenuhi karyawannya dalam rangka untuk terciptanya tujuan dari perusahaan dan sesuai dengan visi-misi dari perusahaan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Eka Wilda Faida (2019:108) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. **Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun

hubungan dengan bawahan dan atasan.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2017:30) berikut ini adalah indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik :

1. Indikaor lingkungan kerja fisik, antara lain :
 - a. Penerangaan Cahaya
Pencahayaayan yang memadai dalam lingkungan kerja akan menyebabkan efektifitas dan efesiensi karyawan dalam mengerjakan pekerjaanya.
 - b. Suhu Udara
Temperatur suhu yang baik akan memberikan kenyamanan karyawan di dalam lingkungan kerja.
 - c. Kebersihan
Kebersihan merupakan indikator yang sangat penting karena jika lingkungan kerja kebersihannya tidak baik akan memberi efek yang kurang nyaman bagi karyawan.
 - d. Penggunaan Warna
Menata lingkungan tempat kerja dengan warna-warna yang dapat memberikan kesan asri dan menyegarkan mata dapat memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawan.
 - e. Keamanan
Keamanan pada lingkungan kerja sangatlah penting karena dengan keamanan yang baik karyawan dapat mengerjakan pekerjaanya dengan baik dan karyawan akan merasa aman terlindungi.
 - f. Jam Kerja
Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman perlu memperhatikan jam kerja, karena makin lama karyawan bekerja semakin banyak

tenaga yang terbangun dan bisa mengakibatkan berkurangnya produktifitas dari karyawan.

2. Indikator lingkungan kerja non-fisik, antara lain :
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional bagi guru dalam memandang pekerjaan mereka baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Definisi menurut Handoko dalam Sutrisno (2020:75) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan keproduktifan dan akan meningkatkan potensi kinerja mereka.

Lalu, menurut Robbins dan Judge dalam Pitasari *et al.* (2018:2) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau kondisi emosioanal sesorang mengenai pekerjaannya dan juga juga cara pandang mereka terhadap pekerjaannya. Apabila seorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut akan puas dengan apa yang dikerjakannya.

2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan Afandi (2018:82) berikut ini mi merupakan indikator dari kepuasan kerja, antara lain :

1. Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan akan tergapai jika seorang pekerja memiliki pekerjaan yang sama dengan apa yang mereka minati dan juga sesuai dengan kemampuan mereka.

2. Upah

Pegawai akan merasa puas dengan upah mereka apabila jumlah gaji (upah) yang diterima sama dengan beban kerja mereka dan juga setara dengan pekerja lainnya.

3. Promosi

Pegawai akan merasa puas jika memiliki peluang untuk dapat meningkatkan posisinya dalam pekerjaan.

4. Pengawas

Seseorang yang memiliki kewenangan untuk memberikan perintah dan juga petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. Rekan kerja

Orang-orang yang juga bekerja dalam satu pekerjaan dengan pekerja yang berinteraksi langsung dalam pelaksanaan pekerjaan baik rekan yang menyenangkan atau rekan yang tidak menyenangkan.

2.2 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti memasukan beberapa hasil-hasil penelitian terdahulu dari berbagai jurnal nasional dan internasional untuk dijadikan pembandingan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian.

Penelitian pertama, oleh Putra *et al* (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Penelitian ini bersifat kuantitatif, Sampel penelitian berjumlah 106 orang, dan data dikumpulkan dengan angket lima pilihan. Penganalisisan data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama, dan diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama. Temuan ini menyimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama, maka Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama akan semakin baik. Penelitian ini diharapkan berguna untuk perbaikan Kinerja Guru dalam melaksanakan kewajibannya ketika melakukan kegiatan pembelajaran dan membina peserta didik di sekolah. Hasil dari penelitian ini diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (Y) di Bangkinang Kota, dan besar hubungannya 27,7% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 72,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja sebesar 0,572 dan kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja sebesar 0,564, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sekolah dasar sebesar 0,802 satu satuan.

Penelitian kedua, oleh Cicilia Tri Suci Rokhani, S.Ag (2020) berjudul “Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi dampak dari sistem dari kerja di rumah WFH (Work From Home) terhadap kinerja guru SD Dengkek 01 Pati selama masa pandemi COVID-19. Penelitian menggunakan metode Kuantitatif, Proses pengambilan data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner online responden sebanyak 8 guru di SD Negeri Dengkek 01 Pati. Hasil dari pengolahan data dari kuesioner diperoleh kesimpulan terdapat beberapa dampak positif dan negatif pada program WFH, dampak positif yaitu WFH membuat lebih aman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-

19 sebanyak 87.5%, WFH mengurangi biaya transportasi dari rumah ke sekolah sebanyak 75% sedangkan beberapa dampak negatifnya adalah WFH membuat jenuh bekerja di rumah dengan suasana monoton sebanyak 75%, WFH mengurangi interaksi dengan teman guru dan peserta didik sebanyak 87.5%, WFH menurunkan kualitas proses belajar mengajar sebanyak 87.5% dan WFH membuat tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarga sebanyak 87.5%.

Penelitian ketiga, oleh Milasari *et al.* (2021) berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem *Work From Home* terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Tanjungpinang”. Tujuan penelitian ini sejalan dengan rumusan masalah yang di di bahas, yaitu : 1) untuk mengetahui Penerapan Sistem *Work From Home*. 2) Untuk mengetahui Kinerja Guru di SMPN 2 Tanjungpinang. 3) Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 2 Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang guru SMPN 2 Tanjungpinang. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Pengumpulan data melalui angket dilakukan secara online dengan menyebar angket kepada guru di SMPN 2 Tanjungpinang. Angket disebar menggunakan *google form* yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang di teliti, angket yang di gunakan adalah model skala *likert*. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan dengan pendekatan deskriptif dengan menyajikan persyaratan analisis serta pengujian hipotesis. Analisis korelasi sederhana dengan *Pearson Product Moment* adalah teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, dan dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 18.00 for windows. Hasil dari Penelitian ini adalah Penerapan sistem *Work From Home* di SMPN 2 Tanjungpinang di kategorikan baik. Kinerja guru SMPN2 Tanjungpinang juga di kategorikan Baik. Terdapat pengaruh positif signifikan Penerapan sistem *Work From Home* terhadap Kinerja guru SMPN 2 Tanjungpinang.

Penelitian keempat, oleh Soleh Sofyan *et al.* (2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan”. Latar belakang dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP/Mts Muhammadiyah Cabang Sawangan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru

yang mengajar di SMP/Mts Muhammadiyah Cabang Sawangan sebanyak 94 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode kuesioner (angket) dan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data pada penelitian ini. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 22. Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hepotesis, analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dari uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 41,9 %, lingkungan kerja sebesar 31,9 % sedangkan kepuasan kerja sebesar 51,5 %. Adapun persamaan regresi linier berganda $\bar{Y} = 9,750 + 0,292 X_1 + 0,154 X_2 + 0,566 X_3$. Dengan menggunakan bantuan SPSS 22 hasil uji hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 52,703 (F table) dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Koefisien determinasi sebesar 0,637 yang berarti 63,7 % kinerja guru SMP/Mts Muhammadiyah Cabang Sawangan dipengaruhi oleh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian kelima, oleh Megie Alfons (2018) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja secara simultan dan parsial lingkungan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Barat Dolo Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah. Penelitian ini melibatkan 43 responden yang dipilih dengan metode sensus. Analisis data adalah pendekatan kuantitatif yang berjalan dengan *Statistical Product dan Service Solution* 18.0 (SPSS dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Barat Dolo Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah; 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap guru SMP kinerja di Barat Dolo, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah; 3) motivasi kerja berpengaruh signifikan pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Barat Dolo, Kabupaten Sigi, Sulawesi; 4) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Barat Dolo, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah.

Penelitian keenam, oleh Agus Purwanto *et al.* (2020) berjudul “*Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi memperoleh informasi tentang kelebihan dan kerugian bekerja di rumah (*Work From Home*) selama pandemi COVID – 19 . Penelitian menggunakan metode studi kasus, menggunakan pendekatan untuk menemukan dan mempelajari metode kualitatif kasus yang digunakan untuk memperoleh informasi kelebihan dan kekurangan bekerja di rumah (*Work From Home*) selama pandemi COVID-19. Dalam studi ini, responden adalah 6 orang di sebuah sekolah dasar di Tangerang. Untuk kerahasiaan tujuan, responden diberi inisial R1, R2, R3, R4, R5 dan R6. Wawancara semi terstruktur dilakukan dan daftar pertanyaan yang disusun untuk wawancara adalah dikembangkan berdasarkan literatur terkait. Responden penelitian ini adalah guru di sebuah sekolah dasar di Tangerang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat beberapa kelebihan dan kekurangan program WFH, kelebihannya adalah WFH aktivitas lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengikuti jam kantor, tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar biaya transportasi atau biaya bensin, dapat meminimalkan tingkat stres yang dialami selain macet lalu lintas dari rumah ke kantor, lebih bebas waktu. Kerugian dari WFH adalah dapat kehilangan motivasi kerja untuk menanggung listrik dan biaya internet, dapat menyebabkan masalah keamanan data.

Penelitian ketujuh, oleh Muhamad Badu Ulum *et al.* (2022) berjudul “*The Effect Of Motivation, Work Environment, And Job Satisfaction On Improving Teacher Performance In Cluster 02 Senior High School In Tangerang Regency*”. Masalah utama dalam penelitian ini adalah beberapa guru tidak menunjukkan hasil yang maksimal pertunjukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penelitian ini dianalisis melalui motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMA di Gugus 02 Kab. Tangerang. Itu Pendekatan ini melihat teknik kuantitatif dan penggunaan berbagai macam kuantitatif korelasi. Pengumpulan data menggunakan empat jenis kuesioner tentang motivasi, pekerjaan, lingkungan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65

guru. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan linier berganda analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Ada yang positif dan tidak signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, hal ini dijelaskan dengan signifikan nilai data yaitu t hitung $1,184 < t$ tabel $1,998$ dan signifikansi uji t yaitu $0,241 > 0,05$. Ada pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap guru kinerja, hal ini dijelaskan oleh nilai signifikansi data yaitu t hitung $-0,012 < t$ tabel $1,998$ dan signifikansi uji t yaitu $0,991 > 0,05$. Ada yang positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, hal ini dijelaskan oleh nilai signifikansi data yaitu t hitung $3,502 > t$ tabel $1,998$ dan signifikansi uji t yaitu $0,001 < 0,05$. terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap guru. Berdasarkan nilai signifikan F dari $0,000 < 0,05$. nilai R square adalah sebesar $0,471$, sehingga $47,1\%$ dan sisanya $52,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian kedelapan, oleh Arif Wahyudi *et al.* (2022) berjudul “*Analysis Of The Effect Of Teacher Competency And Work Environment On Teacher Performance With Motivation As Intervening Variable At Private Vocational School In Bondowoso District*”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa kesenjangan atau perbedaan hasil penelitian dengan pendapat para ahli, juga didukung dengan data hasil evaluasi kinerja guru SMK swasta di Bondowoso menunjukkan bahwa pencapaian indikator kinerja guru belum optimal 100% , bahkan cenderung jauh dari target yang seharusnya. Ini untuk menentukan langsung atau tidak langsung pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening bagi guru SMK swasta di Kabupaten Bondowoso. Jumlah seluruhnya populasi penelitian ini adalah 331 karyawan, sedangkan jumlah sampel adalah 181 dengan menggunakan teknik proporsional sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa kompetensi guru dan lingkungan kerja memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar $0,002$ dan $0,001$, guru kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru $0,009$ dan $0,001$, kompetensi dan kinerja guru. lingkungan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui pekerjaan kepuasan sebagai variabel intervening adalah 0,001.

2.3 Keterkaitan antar variabel penelitian

2.3.1 Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Guru

Work From Home atau yang biasa disingkat dengan WFH merupakan suatu sistem bekerja dimana para pekerja melakukan pekerjaannya dari atau di rumah masing-masing. Menurut Mustajab *et al.* dalam Simarmata (2020:75) *Work From Home* merupakan perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawannya untuk bekerja dan berkumpul di kantor, sehingga karyawan harus melakukan pekerjaannya dari rumah. Dalam hal ini, dimana *Work From Home* terjadi karena adanya wabah covid – 19 yang terjadi di dunia. *Work From Home* memiliki peran bagi beberapa orang karena memberikan pengalaman dan suasana baru dalam bekerja. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rokhani (2020) dan Milasari *et al.* (2021) bahwa *Work From Home* memiliki dampak yang signifikan yang kuat terhadap kinerja guru.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan atau pegawai adalah lingkungan kerja. Di dalam menjalani pekerjaannya karyawan atau pegawai haruslah didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Sedarmayanti (2013:23) berpendapat lingkungan kerja adalah tempat dimana ada sekumpulan orang dan didalamnya memiliki fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk terciptanya tujuan dari perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Alfons (2018) menunjukkan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja guru, semakin tinggi

pula kinerja dari guru. Begitupun dengan sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja guru, semakin rendah kinerja dari guru. Memiliki lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan membenahi moralitas dan kesungguhannya dalam bekerja.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional bagi guru dalam memandang pekerjaan mereka baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Definisi menurut Handoko dalam Sutrisno (2020:75) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan keproduktifan dan akan meningkatkan potensi kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyan *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah cabang Sawangan.

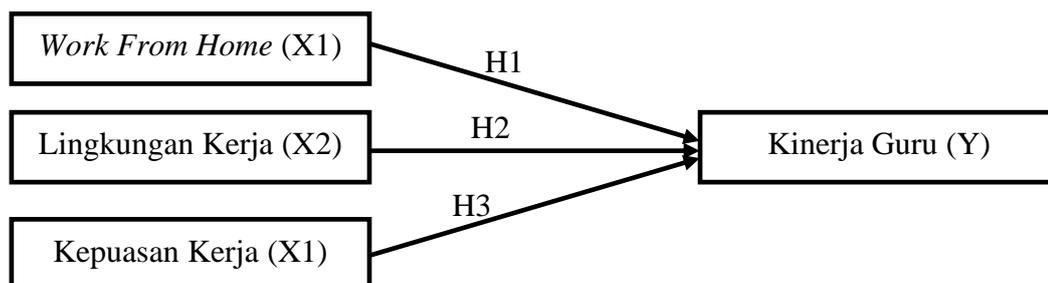
2.4 Hipotesis Penelitian

1. Diduga *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5.1 Kerangka Fikir

Kerangka fikir yang digunakan peneliti untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

Dalam penelitian ini, kinerja guru menjadi variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (X). Peneliti memilih kinerja guru sebagai variabel dependen (Y) adalah karena untuk mengetahui apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (X) di atas yakni *Work From Home*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2.5.1.1 Konsep mengenai variabel yang digunakan

Pengaruh *Work From Home*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Maka diperoleh variabel sebagai berikut :

Variabel Bebas :

X_1 : *Work From Home*

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Kepuasan Kerja

Variabel Terikat :

Y : Kinerja Guru