



Semangat Kerja Guru berdasarkan Lingkungan Kerja di SD XXX

Silvia Nursafitri

silvianursafitri1@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Achmad Fauzi

achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dian Sudiantini

dian.sudiantini@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: silvianursafitri1@gmail.com

Abstrak. *This research was conducted to determine teacher work morale based on the work environment at SD XXX. The research focus in this study is Teacher Work Morale and Work Environment, according to the explanation that has been given, a problem formulation can be made, namely from this research is Teacher Work Morale based on Work Environment at SD XXX. This research is qualitative research with data collection techniques, namely field observations, interviews with informants, and documentation. In the research findings from interviews with informants, namely in the observation notes in the sub-focus section, the availability of work facilities, work systems and discipline at work are still weaknesses in the observations.*

Keywords: *Teacher Work Morale and Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui semangat kerja guru berdasarkan lingkungan kerja di SD XXX. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah Semangat Kerja Guru dan Lingkungan Kerja, menurut penjelasan yang telah disampaikan, dapat dibuat rumusan masalah yaitu dari penelitian ini adalah Semangat Kerja Guru berdasarkan Lingkungan Kerja di SD XXX. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi di lapangan, wawancara dengan informan, dan dokumentasi. Pada temuan penelitian hasil wawancara dengan para informan, yaitu pada catatan hasil observasi pada bagian sub fokus ketersediaan fasilitas kerja, sistem kerja, dan disiplin dalam bekerja masih menjadi kelemahan observasi.

Kata Kunci: Semangat Kerja Guru dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia bergantung pada proses pendidikan dan seluruh tenaga pendidik termasuk guru. Guru dituntut untuk mewujudkan harapan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik (Krismawati & Manuaba, 2022). Dalam mengelola suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya tetap harus bekerja secara profesional (Rasyid & Tanjung, 2020).

Untuk menunjang setiap guru memberikan potensi mengajar pada tingkat tertinggi dan menciptakan solusi proses pendidikan yang teratur, maka guru-guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Perasaan sejahtera bukan hanya dari sisi materi tetapi juga dari

sisi hubungan yang baik di sekolah dengan sesama rekan guru dan juga lingkungan yang nyaman dapat menciptakan semangat (Bangun et al., 2021).

Menurut Sastrohardiyo (2003:282) semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Oktavia, 2019). Menurut Davis (2015:264) semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Pendapat lain, menurut Hasibuan (2003:94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah serta berdisiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal (Melia, 2020).

Didalam suatu organisasi semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting yang harus dimiliki setiap orang yang melaksanakan aktifitas organisasi, menurut Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Pendapat lain menurut Purwanto (2005 : 60) menyatakan bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang (Oktavia, 2019).

Hal - hal yang mempengaruhi semangat kerja seseorang seperti tingkat absensi kehadiran guru, kedisiplinan guru dalam mengawali pembelajaran serta pengawasan terhadap kegiatan yang di selenggarakan oleh sekolah (Subur, 2021). Dalam suatu instansi tinggi rendahnya semangat kerja guru dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tiap bulannya, tingkat absensi yang tinggi (banyak hari tidak hadir) dapat menjadi indikasi rendahnya semangat kerja, sementara absensi yang rendah (sedikit hari tidak hadir) dapat menunjukkan tingginya semangat kerja. Alasan-alasan yang diberikan untuk absensi juga bisa memberikan wawasan tentang semangat kerja. Ketidakhadiran yang disebabkan oleh penyakit atau keadaan darurat mungkin tidak selalu mencerminkan semangat kerja, tetapi ketidakhadiran yang berulang tanpa alasan jelas bisa menjadi indikasi kurangnya motivasi (Nur Rahmi, 2020).

Pada hakikatnya semangat kerja berasal dari diri seseorang dan tidak dari orang lain, dengan kata lain semangat kerja bersifat individual. Tingkat semangat kerja seseorang berbeda-beda, tergantung pada pandangan orang tersebut terhadap tugas yang mereka kerjakan. Semangat kerja harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya agar tugasnya tersebut terselesaikan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari fenomena berikut : (1) masih ada guru yang rendah akan perhatiannya untuk membantu guru lain jika menemui hambatan dalam melaksanakan tugas, (2) masih ada guru yang terlambat dalam memulai proses belajar mengajar sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan, (3) masih ada guru yang kurang memberi perhatian dalam mengajar, (4) masih ada guru yang tidak melaksanakan himbauan kepala sekolah untuk hadir tepat waktu, (5) masih ada sebagian guru yang menunda-nunda pekerjaannya dalam mengoreksi Lembar Kerja Siswa (LKS). Maka diperlukannya : (1) motivasi siswa, (2) kualitas pengajaran, (3) kesejahteraan guru.

Berdasarkan faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja akan menambah rasa nyaman dalam proses pembelajaran. Hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru dan pegawai tidak dapat dipisahkan (Subur, 2021). Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari salah satu pemberi semangat kerja

seseorang, apapun bidang pekerjaan itu. Dengan adanya kondisi lingkungan yang nyaman serta memadai membuat para pegawai menjadi lebih nyaman dan dapat membangkitkan semangat kerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun tidak memadai membuat semangat kerja menurun (Bangun et al., 2021)

Menurut Robbins (2013:86) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan dengan memberikan dorongan memberikan para guru agar guru terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas mengajar secara menyeluruh (Santoso & Rijanti, 2022).

Pendapat lain, menurut Sedarmayanti (2017:4) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan para guru serta staf di sekolah. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Rokhayah et al., 2022).

Secara garis besar para ahli membaginya dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Termasuk yang non fisik yakni hubungan kerja yang terbentuk antara sesama dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Sehingga dengan upaya menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik tersebut kepada guru yang nyaman dan kondusif akan memotivasi pekerja ataupun guru menjalankan tugasnya dengan baik yang dibebankan kepadanya (Nur Rahmi, 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang ideal untuk menciptakan kinerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang ergonomis (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Pendapat lain, menurut Sunyoto (2012) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi empat, yaitu: Sistem kerja, hubungan sesama pekerja, hubungan bawahan dan pemimpin, dan ketersediaan fasilitas kerja (Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, 2020).

Keberhasilan pendidikan menuntut guru harus memberikan kemampuan dan potensi terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, realita di lapangan sering menunjukkan bahwa banyak sekolah menghadapi berbagai tantangan yang menghambat terciptanya lingkungan kerja yang ideal yaitu hilangnya konsentrasi terhadap pekerjaannya, jika ada sesuatu yang membuatnya kehilangan konsentrasi seperti tempat yang bising, penerangan yang kurang, suhu ruangan yang terlalu panas, pertukaran udara yang kurang, peralatan mengajar yang tidak mendukung atau suasana kerja yang tidak nyaman serta jaringan *Wi-Fi* yang belum tersedia maka akan berdampak buruk seperti keterlambatan dalam mengajar dan kesulitan untuk memahami pembelajaran (Fatimah & Hadi, 2021).

Menurut (Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, 2020) kurangnya fasilitas kerja yang belum memadai dapat menghambat aktivitas kerja guru sehingga guru menjadi kurang bersemangat bahkan kehilangan motivasi dalam bekerja. Berikut adalah gambar data fasilitas kerja sarana dan prasarana di SD XXX :

Tabel 1.1 Data Sarana dan Prasarana di SD XXX

DATA SARANA DA PRASARANA			
No	Jenis Sarpas	Semester 2023/2024 Ganjil	Semester 2023/2024 Genap
1	Ruang kelas	14	14
2	Ruang perpustakaan	-	-
3	Ruang laboratorium	-	-
4	Ruang kepala sekolah	1	1
5	Ruang guru	1	1
6	Ruang ibadah	1	1
7	Ruang UKS	-	-
8	Ruang toilet	6	6
9	Ruang gudang	1	1
10	Ruang sirkulasi	-	-
11	Ruang TU	-	-
12	Ruang bangunan	1	1
Total		25	25

Sumber : Data Pokok Pendidikan Kemendikbud 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas masih kurang falisitas sarana dan prasarana seperti ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang UKS, ruang sirkulasi, dan ruang TU. Jika dalam suatu instansi sarana prasarana tidak memadai maka, akan berpengaruh pada lamban nya proses bagi kinerja guru, di sisi lain tidak menuntut kemungkinan kurangnya rasa semangat para guru di karenakan banyaknya siswa yang kurang mendapatkan kepuasan dalam belajar (Rismawati & Rafiie, 2022).

Tabel 1.2 Kondisi Sarana/Prasarana di SD XXX

Sarana/Prasarana	Baik	Rusak Sedang	Rusak Berat	Total
Ruang Kelas	10	4	-	14
Laboraturium	-	-	-	-
Perpustakaan	-	-	-	-
Sanitasi	2	4	-	6

Sumber : Data Pokok Pendidikan Kemendikbud 2024

Berdasarkan data tabel 1.2 terdapat fasilitas yang masih belum memadai, adapun yang dimaksud rusak sedang yaitu masih bisa digunakan oleh para guru tersebut namun membuat guru merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (1998:86) kurangnya lingkungan fisik dan non fisik akan menghambat aktivitas kerja guru, tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu perkerjaan sehingga kenyamanan dan semangat di dalam perkerjaan belum terwujud dengan baik (Nugroho et al., 2021). Apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan guru akan merasa nyaman untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik dan hasil yang optimal (P Tambunan, 2018).

KAJIAN TEORI

Semangat Kerja

Menurut Sri Handayani (2022) semangat kerja adalah suatu sifat kegiatan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada sekelompok orang untuk bersatu padu secara erat dalam usahanya mencapai tujuan bersama. Dengan adanya semangat kerja maka setiap orang dalam kelompok itu akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat berkorban dalam tercapainya tujuan kelompok. Menurut Asri (2022) semangat kerja merupakan suatu sifat yang mencerminkan kesenangan mendalam terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik. Setiap organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting.

Semangat kerja sangat berpengaruh pada kinerja guru karena dengan tidak adanya semangat dalam diri guru itu sendiri akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Oleh karena itu, pihak sekolah harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja maka dari itu pihak sekolah harus selalu mengawasi dan mengevaluasi mengenai apa-apa saja yang menyebabkan semangat dan gairah kerja para guru menurun.

Menurut Nitisemito (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi turun dan naiknya semangat kerja menurun, yaitu :

1. Upah yang rendah
Gaji dan upah yang terlalu rendah akan meningkatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan akan hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja menurun.
2. Lingkungan sekolah yang buruk
Keadaan lingkungan sekolah yang buruk akan mengganggu konsentrasi para guru dalam mengajar, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah.
3. Gaya kepemimpinan yang buruk
Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja guru dalam bekerja, karena apabila para guru terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan sekolah tanpa memperdulikan guru, maka semangat kerja akan menurun.
4. Kurangnya disiplin kerja
Kurang kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga guru dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.
5. Kurangnya informasi
Apabila dalam kurangnya informasi yang diberikan kepada guru akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh guru, karena informasi yang dibutuhkan guru sangat kurang (Angga, 2023).

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dikatakan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisemito (2002) cara-cara tersebut antara lain:

1. **Gaji yang cukup**
Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
2. **Memperhatikan kebutuhan rohani**
Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani antara lain adalah menyediakan tempat ibadah, rekreasi dan sebagainya.
3. **Perlu menciptakan suasana santai**
Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal seperti itu maka perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai, seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.
4. **Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat**
Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.
5. **Perasaan aman dan masa depan**
Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya.
6. **Fasilitas yang menyenangkan**
Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawan, maka berarti semangat kerjanya dapat pula ditingkatkan (Jannah, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Rasyid & Tanjung, 2020). Menurut Moekijat menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang mencakup peralatan, mesin kantor yang dipakai, serta tata ruang kerja yang mempengaruhi lingkungan kantor dan keadaan saat melakukan pekerjaan (Aulia, 2022).

Menurut Sedarmayanti (2011) Terdapat dua kategori lingkungan kerja: pertama, lingkungan fisik (misalnya: pusat kerja, kursi, meja dan lainnya). Kedua, lingkungan non fisik (misalnya: rumah, tempat kerja, pabrik, sekolah, daerah perkotaan, kerangka jalan tol, dan sebagainya), lingkungan ini juga sering dikatakan dengan lingkungan kerja dan keadaan manusia dapat berpengaruh (misal: suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi kedalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan dan sebagainya.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Nonfisik Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.

a. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan (Jannah, 2019).

Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja, akan menimbulkan kelelahan dalam melakukan aktivitas. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sedarmayanti (2019:22) banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja, sebagai berikut :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Faktor cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

c. Kebisingan di tempat kerja

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras pada ruangan khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

d. Tata warna di tempat kerja

Faktor warna merupakan salah satu aspek yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan

memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Adapun faktor-faktor lain dari lingkungan kerja menurut Priansa dan Suwatno, secara umum terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, yaitu :

1. Faktor lingkungan fisik, yaitu lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan Kerja, penerangan dan kebisingan, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.
2. Faktor lingkungan psikis, yaitu hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, Frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok (P Tambunan, 2018).

METODE PENELITIAN

Dalam studi ini pendekatan yang dilakukan pendekatan kualitatif deskriptif. Studi deskriptif menyelidiki masalah dan proses sosial yang berlaku pada masyarakat dan kondisi tertentu. Ini termasuk hubungan, kegiatan, perilaku, opini, proses yang berlangsung, dan dampak dari fenomena tertentu. Data dikumpulkan dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumen resmi dan pribadi lainnya. Pendekatan kualitatif diciptakan karena penelitian kualitatif ingin menggambarkan secara mendalam, detail, dan mendalam realitas empiris yang mendasari fenomena pada studi ini adalah dengan mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menerapkan metode deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persepsi kepala sekolah dan guru mengenai lingkungan kerja mereka di SD XXX.

Terdapat beberapa tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik tantangan tersebut yaitu adanya keterbatasan fasilitas, sumber daya, serta komunikasi yang efektif antara seluruh anggota disekolah serta eterlibatan dalam pengambilan keputusan sangat mempengaruhi semangat kerja guru. Dengan mendengarkan suara para guru dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, sekolah dapat meningkatkan rasa penghargaan dan motivasi guru, yang pada gilirannya memperkuat hubungan antar rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang paling mempengaruhi semangat kerja guru di SD XXX.

Pentingnya disiplin kehadiran dalam lingkungan kerja untuk menjaga efisiensi dan semangat kerja. Ketidaksiplinan dalam absensi dapat berdampak luas tidak hanya pada individu yang tidak hadir tetapi juga pada keseluruhan dinamika tim dan kesejahteraan psikologis pegawai lainnya. Mempertahankan komunikasi terbuka dan dukungan saling terhadap rekan kerja yang menghadapi kesulitan juga diperlukan untuk memelihara produktivitas di tempat kerja. Lingkungan kerja yang masih terdapat beberapa fasilitas yang ingin ditingkatkan dan ditambahkan dengan meningkatkan fasilitas-fasilitas tersebut, diharapkan kualitas pendidikan di sekolah akan meningkat, sehingga dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa dan mendukung kinerja guru secara efektif.

Peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja guru di SD XXX.

Kebijakan sekolah dirancang untuk mendukung semangat kerja guru dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan mendengarkan masukan dan mengadakan evaluasi secara rutin kepala sekolah memiliki peran penting dalam lingkungan sekolah untuk memberikan semangat kerja guru dengan tujuan untuk mendukung kesejahteraan guru serta mengembangkan profesional mereka.

Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat kerja guru melalui perbaikan lingkungan kerja di SD XXX.

Langkah-langkah yang diambil oleh sekolah, seperti memberikan dukungan administratif, mengurangi beban kerja yang tidak perlu, dan memastikan komunikasi terbuka, menunjukkan dukungan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Pendekatan ini tidak hanya membantu mengurangi stres dan kelelahan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas guru, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengajaran dan pengembangan profesional. Analisis ini menunjukkan bahwa strategi-strategi yang diterapkan merupakan langkah-langkah efektif untuk menghadapi tantangan dalam menjaga kesejahteraan guru di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat.

KESIMPULAN

Persepsi kepala sekolah dan guru menekankan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja guru, penting untuk mengatasi keterbatasan fasilitas, memastikan komunikasi yang efektif, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Disiplin kerja dan ketersediaan fasilitas yang memadai sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan mendukung. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam memastikan kebijakan yang diambil didasarkan pada masukan guru, serta melakukan evaluasi rutin untuk menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan guru, mendukung kesejahteraan, dan pengembangan profesional mereka. Strategi perbaikan lingkungan kerja yang diterapkan akan menjadi langkah kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan dan kepuasan kerja guru.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zafana Publishing.
- Ananda, R., Irmawan, B., Juanda, S., & Aswadi, M. K. (2023). Analisis Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan di Sekolah Dasar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 9672–9678. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.3297>
- Andariyah, S. (2019). Peningkatan Semangat Kerja Guru Melalui Supervisi Komunikasi Administrasi Oleh Pengawas Sekolah di SMAS Muhammadiyah Pacitan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(3), 5–24.
- Angga, R. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Sukawati Gianyar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Anyamesem-poku, F., & Parmar, R. M. (2024). *Evaluating The Impact Of Teachers* '

- Psychological Well-Being On Work Performance*. 30(4), 3232–3238.
<https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2006>
- Apriani, I. (2019). *Pendekatan Komprehensif Dalam Peningkatan Sikap Percaya diri Anak Berkebutuhan Khusus Dikelas Inklusi SD 2 Kretek Bantul Yogyakarta*. 2–3.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://digilib.uin-suka.ac.id/41052/1/17204080011_bab-i_bab-terakhir_daftar-pustaka.pdf&ved=2ahukewidmx6h_h7ahxwyxmbhqhfd1c4hhawegqihbab&usq=aovvaw3tahp53kpc21zfkps0d_kg
- Ariana, R. (2022). *Analisis Semangat Kerja Pada Pegawai Sekreariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum*. 5(2), 1–23.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administasi Kemennterian Agama RI. *Ikon --Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>
- Astuti, S. H. J. (2023). Semangat Kerja (Working Morale) Guru-Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (Smpit) Ukhuwah Banjarmasin. *Cross-Border*, 4(1), 217–231.
- Aulia, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Interpersonal Communication Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PG. Rendeng Kudus*. 1, 26–26.
- Bae, C. L., & Lai, M. H. C. (2020). Opportunities to participate in science learning and student engagement: A mixed methods approach to examining person and context factors. *Journal of Educational Psychology*, 112(6), 1128–1153. <https://doi.org/10.1037/edu0000410>
- Bangun, R., Waruwu, K., & Paramita, P. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 268–283. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i1.235>
- Bonert, M., Zafar, U., Maung, R., El-Shinnawy, I., Naqvi, A., Finley, C., Cutz, J. C., Major, P., & Kapoor, A. (2022). Pathologist workload, work distribution and significant absences or departures at a regional hospital laboratory. *PLoS ONE*, 17(3 March), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265905>
- Bost, M. (2020). *Impact of teacher morale and school culture on student achievement*. 160.
- Brown, A., & Garcia, M. (2022). Evaluating Teacher Work Systems: Strategies for Continuous Improvement. *Journal of Educational Administration*.
- Clark, P. (2021). Teacher Training and Professional Development. *Journal of Teacher Education*.
- Dianti, Y. (2021). Peningkatan Semangat Kerja Guru Melalui Supervisi Komunikasi Administrasi Oleh Pengawas Sekolah di TK Sinar Putra Desa Nawang Kecamatan Nawang Kabupaten Pacitan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., VI(2), 5–24.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Fazariyah, A., & Dewi, P. S. (2022). Studi Pendahuluan: Kontribusi Fasilitas Belajar dan Tingkat Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Hasil Belajar Matematika pada Pembelajaran dalam Jaringan. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 3(1), 36–41.
- Fletcher, G., & Blair, S. (2020). Perceptions of Principal Leadership on Teacher Morale. ..., 9–11.
- Ghasemy, M., Erfanian, M., & Gaskin, J. E. (2021). Affective events theory as a theoretical lens for improving the working environment of academics in developing economies. *Journal of*

- Applied Research in Higher Education*, 13(1), 300–324. <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2020-0030>
- Hendri, G., & Aziz, I. (2020). Motivasi siswa dalam proses pembelajaran pendidikan jasmani olahraga kesehatan. *Jurnal Patriot*, 2(1), 171–181.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (2014). *Analisis data Kualitatif Terj. Tjejep Rohidi* (J. : U. Press (ed.)).
- Jannah, W. (2019). *Semangat Kerja berdasarkan Lingkungan Kerja (Studi pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Riau.
- John Doe, J. S. (2023). The Impact of Workplace Facilities on Teacher Morale and Effectiveness. *Journal of Educational Administration*.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2020). Conflict Resolution and Team Dynamics: Strategies for Effective Collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 281–295.
- Johnson, E. C., Adams, D., Johnson, E., Etim, E., Udoh, A., & Eseyin, O. (2019). Nigerian Journal of Pharmaceutical and Applied Science Research, 8(2): 84-88 May 2019 (ISSN 1485-8059 Available at www.nijophasr.com. *Nigerian Journal of Pharmaceutical and Applied Science Research*, 8(2), 84–88. <https://www.researchgate.net/publication/367161076>
- Kerja, S., Tk, G., Desa, M., Kecamatan, M., Kabupaten, A., Administrasi, S. K., Sekolah, K., Ii, S., Pelajaran, T., Guru, S. K., Ii, S., & Iii, D. S. (2022). *No Title. III*.
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. <https://doi.org/10.22555/joeed.v6i2.2211>
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Lee, H., & Kim, J. (2020). Teacher Involvement in Decision-Making Processes: Implications for Job Satisfaction and Motivation. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Lee, S., & Lee, J. (2020). The Role of School Facilities in Educational Quality: Evidence from South Korea. *Journal of Educational Administration*, 48(1), 45–58.
- Manaransyah, G., Rahman, A., & Rachmawaty, I. K. (2023). Pengaruh Kualitas Pengajaran, Kualitas Pelayanan akademik dan Lingkungan Belajar Virtual pada Kepuasan Mahasiswa Pascasarjana dalam Perkuliahan Daring. *Missio Ecclesiae*, 12(2), 121–132.
- Mboweni, L., & Taole, M. J. (2022). Understanding Teacher Morale Among Primary School Teachers. *International Journal of Educational Methodology*, 8(1), 29–38. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.1.29>
- Melia, R. (2020). Semangat Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 384–390. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2717%0Ahttp://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/2717/2316>
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Nur Rahmi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman*

- Majene*, 2(2), 65–84. <https://doi.org/10.47824/jme.v2i2.54>
- Oktavia, R. (2019). Semangat Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 574 - 581.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, M. R. M. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan, Organisasi Budaya, Kerja Prestasi, Kompetensi dan Kompensasi (Studi Pada Manusia Studi Pustaka Manajemen Sumber Daya)*. 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Pressley, T., Marshall, D. T., Love, S. M., & Neugebauer, N. M. (2023). Teacher Morale and Mental Health at the Conclusion of the COVID-19 Pandemic. *Education Sciences*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/educsci13121222>
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(1), 69–77.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Ridwan, I. R. (2019). Etos Kerja Dan Kegairahan Dalam Kehidupan Pembangunan Ekonomi. *Jurnal Geografi Gea*, 6(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v6i1.1728>
- Rismawati, M., & Rafiie, S. A. K. (2022). Analisis Sarana dan Prasarana Dalam Efektivitas Kerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Johan Pahlawan. *Journal of Public Service*, 2(1), 67. <https://doi.org/10.35308/jps.v2i1.5176>
- Rokhayah, anik, Agussalim, & Yanti, N. (2022). Analisa Diklat, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. *Matua Jurnal*, 4(4), 683–698.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168.
- Saddiqua, F. (2022). Enhancing Morale through Effective Communication: A Study of Head Teacher-Teacher Interaction in Government Schools of Rawalpindi City. *Pakistan Languages and Humanities Review*, 6(I), 229–240. [https://doi.org/10.47205/plhr.2022\(6-i\)20](https://doi.org/10.47205/plhr.2022(6-i)20)
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1).

- Smith, J., & Brown, A. (2018). The Impact of Employee Absenteeism on Organizational Performance: A Critical Review of Literature. *Journal of Organizational Behavior*.
- Smith, J., & Brown, A. (2021). Managing Organizational Resources: Strategies and Challenges. *Journal of Educational Management*, 38(2), 145–160.
- Smith, J., & Johnson, L. (2021). The Role of Inspirational Leadership in Enhancing Teacher Motivation and Performance. *Educational Leadership Review*.
- Subur, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Guru Pns Di Smk Negeri 1 1–12. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/575/>
- Suharti. (2019). Peningkatan Semangat Kerja Guru Melalui Supervisi Komunikasi Administrasi Guru SMP Negeri 1 Kwadungan Kabupaten Ngawi. 3(3), 1–26.
- Sulistiyowati. (2022). Peningkatan Semangat Kerja Guru Melalui Supervisi Komunikasi Administrasi Oleh Kepala Sekolah di SDN 1 Pandak Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo. *Biogeografia*, III, 5–24.
- Surendra, I. M. A. D., & Mahadewi, K. J. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara (BKN) Denpasar. *Jurnal Dikemas*, 7(1), 36–45.
- Syafrina, N., & Lestari, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Ukui. *Jurnal Niara*, 11(2), 167–176. <https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2118>
- Wahyudin, D. (2021). Pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 135–148.
- Wahyuni, S., Sjahruddin, H., & Rajab, A. (2024). Kebermaknaan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1375–1387.
- Williams, K. C., & Williams, C. (2014). *Five Key Ingredients for Improving Student Motivation*. *Five key ingredients for improving student motivation*. August 2011.
- Williams, R. (2021). Reducing Teacher Workload: Strategies and Benefits. *Journal of Teacher Education*.
- Yulianti, L., & Muhidin, S. A. (2019). Studi Tentang Kompensasi Dan Semangat Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 266. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14607>
- Yusuf Bagaskara UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, D., & Timur, J. (2024). Analisis pemetaan media tentang transaksi pembiayaan akad sharf di Indonesia dengan NVivo: Studi literatur review. *Journal of Accounting and Digital Finance*, 4(1), 28–41.
- Zehra, A., Naz, A., Zehra, S., Danish, S. M., & Lashari, A. A. (2022). Ethical Leadership As A Predictor Of Perceived Work Environment And Organizational Commitment: A Survey From School Teachers In Karachi. *Journal of Positive School Psychology*, 2022(10), 4557–4572.
- Zuryati, I. (2023). Analisis Faktor Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru MTSN di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh. 4, 79–87. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i8.353>