



Analisa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada SMA Telkom Bandung

Rifda Sintya Mursid¹, Ary Ferdian²

Telkom University

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 10 Juni 2022

Accepted 17 Juni 2022

Published 20 Juni 2022

Email Author:

rifdasintya@student.telkomuniversitv.ac.id

aryferdian@telkomuniversity.ac.id

ABSTRACT

Good performance can be supported by a good organizational culture and work environment. Organizational culture and work environment can have an influence on the performance of its resources. The purpose of this study was to determine the organizational culture and work environment at Telkom Bandung High School, as well as whether organizational culture and work environment have a partial or simultaneous influence on teacher performance at Telkom Bandung High School. The method used in this study is a quantitative method. The data collection technique used in this research is to use secondary data and primary data and also conduct interviews with the Principal of Telkom Bandung High School. The sampling method used is non-probability sampling with saturated sampling. In this study, using descriptive analysis techniques and multiple linear analysis, with hypothesis testing using the T test, F test, and the coefficient of determination. Based on the results of the study and the results of responses from respondents, the variables of organizational culture, work environment, and teacher performance are at the level of the "Very High" category. This study found that 56.8% is the influence of organizational culture and work environment on teacher performance. Suggestions that can be given referring to the results of this study for Telkom Bandung High School are for teachers with school management support to maintain the cultural implementation that has been carried out so far, it is hoped that the school will maintain existing physical assets by maintaining or increasing the budget for asset investment, In the future, schools need to periodically and consistently evaluate the planning of learning programs and their implementation.

Keywords– Organizational Culture, Work Environment, Teacher Performance

ABSTRAK

Kinerja yang baik dapat didukung oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik pula. Budaya organisasi dan lingkungan

kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sumber dayanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dan lingkungan kerja di SMA Telkom Bandung, serta apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada SMA Telkom Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan data sekunder dan data primer juga melakukan wawancara kepada Kepala Sekolah SMA Telkom Bandung. Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Pada penelitian ini, menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis linear berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil respon dari responden, variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru berada pada tingkat kategori “Sangat Tinggi”. Penelitian ini menemukan bahwa sebesar 56,8% adalah merupakan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Saran yang dapat diberikan mengacu pada hasil penelitian ini untuk SMA Telkom Bandung adalah untuk para guru dengan support manajemen sekolah mempertahankan implemetasi budaya yang sudah dilakukan selama ini, diharapkan pihak sekolah menjaga aset-aset fisik yang sudah ada dengan menjaga atau meningkatkan anggaran untuk investasi asset, kedepannya sekolah perlu mengevaluasi secara periodik dan konsisten perencanaan program pembelajaran dan implementasinya.

Kata Kunci – Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar yang sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, masyarakat harus mampu meningkatkan kualitas dan sumber daya yang unggul, berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Menurut penelitian terdahulu dari (Pane, 2019) sumber daya dosen adalah sesuatu yang sangat berharga bagi perguruan tinggi, karena untuk mewujudkan tujuan diperlukan tenaga pendidik yang profesional. Sekolah sebagai wadah tempat guru mengajar juga harus mampu meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki.

Organisasi yang kompetitif dan inovatif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan perusahaan. Terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan/instansi. Menurut (Nisa et al., 2016) dalam mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan SDM sebagai faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi yang berfungsi penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Menurut (Sahas & Falah, 2017) Kinerja adalah bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan organisasi dalam memenuhi tugas dan pekerjaannya. SMA Telkom Bandung menilai kinerja guru dengan aplikasi “DITA” yang dilaksanakan setiap semester, untuk aspek penilaian kinerja guru dibagi menjadi tiga perspektif, yaitu perspektif siswa, perspektif sesama guru, dan perspektif kepala sekolah. Data menunjukkan bahwa nilai kinerja

pada perspektif siswa belum ada yang mencapai kategori tulada, dan pada perspektif kepala sekolah penilaian kategori tulada masih di bawah target 75% yang dicanangkan pihak manajemen sekolah artinya masih cukup banyak guru yang belum memenuhi kriteria yang diharapkan.

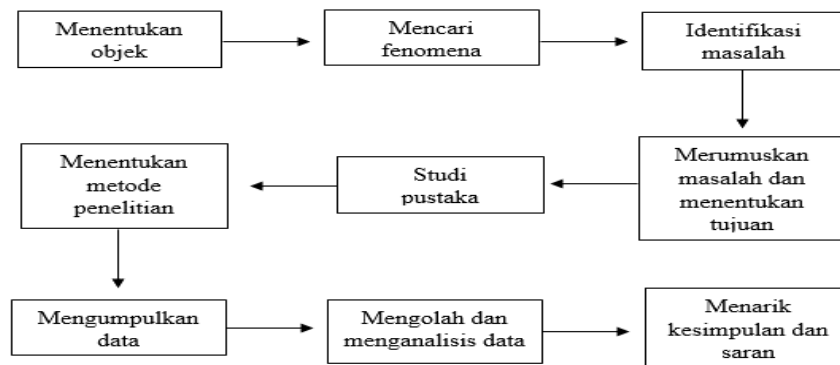
Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irwanti et al., 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya adalah budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Putri, 2021) pada PT.POS Indonesia yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sekolah sebagai sebuah instansi pendidikan menjalankan fungsi yang sama, namun memiliki budaya yang berbeda. Menurut (Moehariono, 2014) Budaya organisasi adalah semacam persepsi yang dimiliki oleh suatu kelompok, diterima secara implisit, dan menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan respons kelompok tersebut terhadap lingkungannya yang beragam. Menurut penelitian terdahulu oleh (Wahyuniardi et al., 2018) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja karyawan pula akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) definisi lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik, dan jika didukung dengan kondisi lingkungan yang sesuai maka akan tercapai hasil yang optimal. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, dan satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pujiastuti & Rozi, 2017) pada SMA Pernalang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Pernalang. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Untuk itu dalam penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Telkom Bandung.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian didasarkan pada filosofi positivisme, tujuannya adalah untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, sifat analisis datanya adalah kuantitatif atau statistik, untuk tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut (Widodo, 2017) yaitu metode yang menjelaskan suatu hal tertentu dengan apa adanya yang memberikan gambaran situasi di lapangan dengan jelas. Berdasarkan tipe penyelidikan maka penelitian ini bersifat kausal (hubungan sebab akibat). Menurut (Sugiyono, 2018) hubungan kausal merupakan hubungan sebab akibat, dalam metode kausal terdapat variabel independen (variabel dipengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan tanpa mengintervensi data, dimana peneliti melakukan pengolahan data tanpa membuat pihak-pihak tertentu rugi dan terganggu karena data yang diperoleh dan diolah dalam penelitian ini sudah memiliki kesepakatan sebelumnya. Serta data kutipan yang diambil dari penelitian sebelumnya untuk dijadikan referensi menuliskan nama sumbernya pada setiap kata atau kalimat yang diambil. Penelitian ini dilakukan

secara individual, data berasal dari hasil survey pada guru SMA Telkom Bandung. Pada penelitian ini berdasarkan waktu pelaksanaannya menggunakan *cross section*. (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa *cross section* merupakan jenis penelitian dengan pengumpulan data pada waktu tertentu yang dapat menggambarkan keadaan objek penelitian.

Penelitian ini, terdapat tahapan-tahapan yang dilakukan peneliti dari tahap awal penelitian hingga tahap akhir penelitian yaitu membuat kesimpulan dan saran. Adapun tahapan-tahapan yang dimaksud sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi guru SMA Telkom Bandung sebanyak 47 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena populasi pada penelitian ini berjumlah sedikit. Maka dari itu, peneliti menggunakan keseluruhan populasi sebanyak 47 guru pada SMA Telkom Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

No.	Dimensi	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Kesadaran Diri	94,68%	Sangat Kuat
2.	Keagresifan	88,56%	Sangat Kuat
3.	Kepribadian	93,29%	Sangat Kuat
4.	Performa	91,84%	Sangat Kuat
5.	Orientasi Tim	93,08%	Sangat Kuat
Rata-rata		92,29%	Sangat Kuat

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Pada penelitian mengenai budaya organisasi, dimensi yang memperoleh nilai paling tinggi adalah pada dimensi kesadaran diri memiliki persentase sebesar 94,68%. Hal ini menunjukkan bahwa para guru SMA Telkom Bandung memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi. Sedangkan

dimensi dengan persentase terendah yaitu dimensi keagresifan sebesar 88,56%. Sehingga dengan hasil ini dapat diartikan jika para guru perlu untuk lebih agresif lagi untuk memperoleh kinerja yang baik.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Lingkungan Kerja Fisik	88,75%	Sangat Baik
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	93,81%	Sangat Baik
Rata-rata		91,28%	Sangat Baik

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Pada penelitian mengenai lingkungan kerja, dimensi yang memperoleh nilai paling tinggi adalah pada dimensi lingkungan kerja non fisik memiliki persentase sebesar 93,81%. Hal ini menunjukkan bahwa para guru SMA Telkom Bandung memiliki hubungan kerja sama yang erat untuk mencapai kinerja yang baik. Sedangkan dengan dimensi dengan persentase terendah yaitu dimensi lingkungan kerja fisik sebesar 88,75%. Sehingga dengan hasil ini dapat diartikan jika lingkungan kerja fisik perlu untuk ditingkatkan lagi agar seluruh guru nyaman dalam bekerja untuk memperoleh kinerja yang baik.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Merencanakan Program Pembelajaran	91,80%	Sangat Tinggi
2.	Melaksanakan Pembelajaran	91,80%	Sangat Tinggi
3.	Melaksanakan Evaluasi Program Pembelajaran	92,68%	Sangat Tinggi
4.	Melaksanakan Tindak Lanjut	91,88%	Sangat Tinggi
Rata-rata		92,04%	Sangat Tinggi

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Pada penelitian mengenai kinerja guru, dimensi yang memperoleh nilai paling tinggi adalah pada dimensi melaksanakan evaluasi program pembelajaran yang memiliki persentase sebesar 92,68%. Hal ini menunjukkan bahwa cara mengevaluasi program pembelajaran yang dilakukan guru pada SMA Telkom Bandung sudah baik. Sedangkan dimensi dengan persentase terendah yaitu dimensi merencanakan program pembelajaran dan dimensi melaksanakan pembelajaran dengan persentase yang sama yaitu sebesar 91,80%. Sehingga, dengan hasil ini dapat diartikan jika para guru perlu untuk meningkatkan perencanaan program pembelajaran begitupun dengan pelaksanaannya agar menjaga kinerja lebih baik lagi.

d. Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.09518978
	Absolute	.124
Most Extreme Differences	Positive	.124
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.468

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan uji kolmogorov smirnov pada Tabel diatas, diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,468. Tes normalitas dengan menggunakan uji kologrof-smirnov memiliki kriteria pengujian jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikasini $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal (Rochaety et al., 2019). Dikarenakan hasil signifikansi adalah sebesar 0.468 > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

e. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.466	5.492		2.816	.007
1 BudayaOrganisasi	-.007	.109	-.013	-.064	.949
LingkunganKerja	-.168	.097	-.340	-1.733	.090

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glesjer pada diatas, diperoleh hasil signifikansi pada variabel nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah 0,949 $> 0,05$, sehingga budaya organisasi disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah 0,090 $> 0,05$, sehingga lingkungan kerja terbebas dari heteroskedastisitas. berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen pada penelitian ini

terbebas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik.

f. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BudayaOrganisasi	.518	1.929
	LingkunganKerja	.518	1.929

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa didapat nilai *tolerance* $0.518 > 0.10$ dan atau nilai VIF sebesar $1.929 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan pada hasil uji ini, bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas terhadap data yang di uji pada penelitian ini.

g. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.276	8.565		1.317	.195
	Budaya Organisasi	.670	.169	.544	3.956	.000
	Lingkungan Kerja	.293	.151	.266	1.935	.059

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 11,276, dengan nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,670 dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,293. Sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,276 + 0,670X_1 + 0,293X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 11,276 yang artinya jika nilai variabel independen Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel dependen Kinerja Guru (Y) akan bernilai sebesar 11,276.
2. Nilai koefisien regresi variabel independen budaya organisasi $X_1(b_1) = 0,670$, artinya jika Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), dan jika

variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,670.

3. Nilai koefisien regresi variabel independen lingkungan kerja $X_2(b_2) = 0,293$, artinya jika Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), dan jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,293.

h. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.276	8.565		1.317	.195
	Budaya Organisasi	.670	.169	.544	3.956	.000
	Lingkungan Kerja	.293	.151	.266	1.935	.059

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2022

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,000, t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,956, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai T hitung variabel budaya organisasi sebesar $3,956 > 2,01410$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Telkom Bandung. Sedangkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,059 > 0,05$, yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai T hitung variabel lingkungan kerja lebih kecil dari T tabel, yaitu $1,935 < 2,01410$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Telkom Bandung.

i. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2249.428	2	1124.714	28.958	.000 ^b
	Residual	1708.962	44	38.840		
	Total	3958.390	46			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2022

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 28,958, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. F

hitung $> F$ tabel yaitu sebesar 28,958 lebih besar dari 3,20. Artinya, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Telkom Bandung.

j. Koefisien Determasi

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.549	6.2321774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien diatas didapatkan hasil perhitungan dari rumus $KP = R^2 \times 100\%$ adalah $0,568 \times 100\% = 56,8\%$. Persentase tersebut berarti bahwa pada SMA Telkom Bandung variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 56,8% terhadap Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan nilai sebesar 56,8% maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja guru pada SMA Telkom Bandung.

SIMPULAN

Penulis dalam penelitian ini melakukan beberapa tahapan berupa pengolahan data, pengujian hipotesis, dan analisis data dari hasil survey 47 responden dari guru SMA Telkom Bandung. Sehingga kesimpulan yang dapat penulis ambil adalah sebagai berikut: Budaya organisasi guru SMA Telkom Bandung berada di kategori “sangat kuat” dengan persentase sebesar 92,29%. Variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa kesadaran diri memperoleh persentase sebesar 94,68%, keagresifan memperoleh persentase sebesar 88,56%, kepribadian memperoleh persentase sebesar 93,29%, performa memperoleh persentase sebesar 91,84%, dan orientasi tim memperoleh persentase sebesar 93,08%, yang artinya adalah penting bagi pihak sekolah untuk dapat mempertahankan, bahkan meningkatkan apa saja yang dirasa telah baik dan memperbaiki apa yang masih dirasa untuk pencapaian hasil kinerja guru yang maksimal. Lingkungan kerja guru SMA Telkom Bandung berada di kategori “sangat baik” dengan persentase sebesar 91,28%. Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memperoleh persentase sebesar 88,75%, dan lingkungan kerja non fisik memperoleh persentase sebesar 93,81%, yang berarti pihak sekolah harus mempertahankan lingkungan kerja non fisik bahkan meningkatkan, dan memperbaiki hal yang kurang dari lingkungan kerja fisik. Kinerja guru SMA Telkom Bandung berada di kategori “sangat tinggi” dengan persentase sebesar 92,04%. Variabel kinerja guru menunjukkan bahwa merencanakan program pembelajaran memperoleh persentase sebesar 91,80%, melaksanakan pembelajaran memperoleh persentasae sebesar 91,80, melaksanakan evaluasi program pembelajaran memperoleh persentase sebesar 92,68%, dan melaksanakan tindak lanjut memperoleh persentase sebesar 91,88%, yang berarti kinerja sudah sangat baik dan harus dipertahankan. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, namun

lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial, sementara budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMA Telkom Bandung. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 56,8% sementara sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

BIBLIOGRAFI

- Irwanti, Y. M. G., Ferdian, A., & Mansur, D. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru mts di kabupaten pasuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi* (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Pane, D. S. P. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK DI KOTA BEKASI. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.
- Pujiastuti, S., & Rozi, F. (2017). The Influence of Professional Competence and Working Environment to The Teachers Performance of The Economic Teachers in Senior High School At Pemalang Regency Through Their Working Motivation. *Journal of Economic Education*, 6(2), 151–160. <https://doi.org/10.15294/jeec.v6i2.19301>
- Putri, D. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.POS INDONESIA (PERSERO) KOTA TEGAL. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rochaety, E., Tresnawati, R., & Majid, A. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS* (2nd ed.). Mitra Wacana Media.
- Sahas, A., & Falah, N. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 192–198.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Anna (ed.); 1st ed.). PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan 28). Alfabeta.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JURNAL OPTIMASI SISTEM INDUSTRI - VOL. 17 NO. 2 (2018) 143-151*, 17, 143–151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Widodo. (2017). *Metode Penelitian Populer & Praktis*. Raja Grafindo Persada.