

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja (Studi Kasus pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya)

Ita Sukmawati¹, Rita Tri Yusnita², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: itasukmawati145@gmail.com¹

Article History:

Received: 25 September 2022

Revised: 09 Oktober 2022

Accepted: 10 Oktober 2022

Keywords: Leadership, Work Environment, Quality Of Work

Abstract: *This research is conducted by the objective to know the effects of leadership and work environment on the quality of work on the teaching staff of MAS YIA Panembong Tasikmalaya. The method used in this study is a quantitative approach with the causality method. Data collection techniques were obtained directly questionnaires distributed to 25 respondents who were teaching staff of MAS YIA Panembong Tasikmalaya. the data analysis tool used in this study is regression analysis. Based on the results of the study it can be seen that: (1)The picture of leadership in MAS YIA Panembong Tasikmalaya has been very good, the work environment has also looked good, and the quality of work of the teaching staff has been very good. (2) There is an influence of leadership and work environment on the quality of work of teaching staff in MAS YIA Panembong Tasikmalaya which is positive and significantly. (3) There is an influence of leadership on the quality of work of teaching staff in MAS YIA Panembong Tasikmalaya which is positive but not significantly. (4) There is an influence of work environment on the quality of work of the teaching staff in MAS YIA Panembong Tasikmalaya which is positive and significantly.*

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Kepala sekolah juga harus mampu untuk menciptakan suasana yang kondusif dan mengelola lingkungan kerja sekolah dengan baik, seperti sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya, maupun hubungan antara sesama guru maupun dengan murid sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

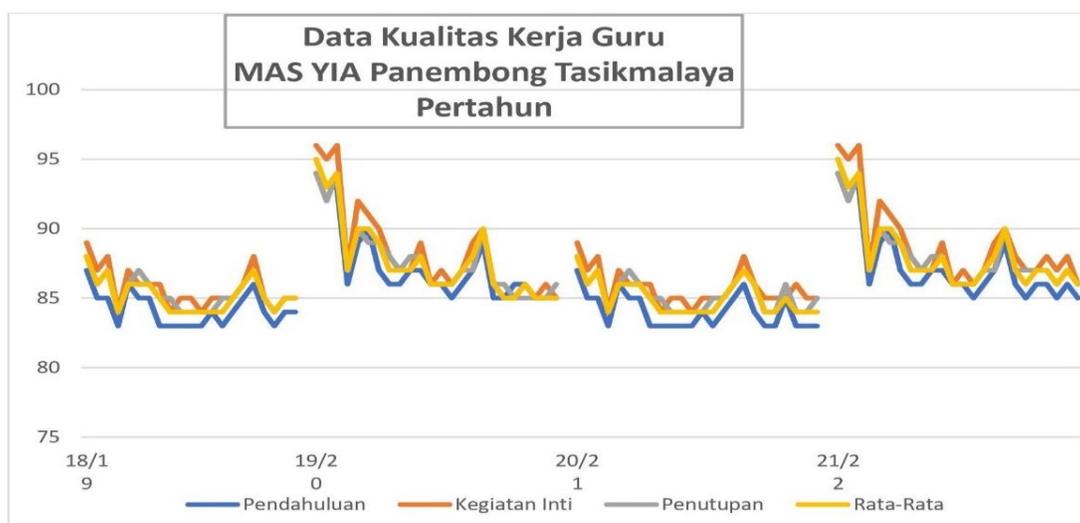
Kepala sekolah juga memiliki sifat keibuan dalam mengayomi dan membimbing para pegawai disekolah, sehingga para pegawai merasa tidak ada batasan atau gap dengan pimpinan. Kepala sekolah juga memberikan instruksi dan pengarahan serta supervisi kepada para guru dan pegawai dalam bekerja. Pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik karena pendelegasian wewenang yang jelas kepada para guru dan pegawai. Hubungan kerja yang harmonis, baik antara

pimpinan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan, kualitas pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kualitas pegawai maupun organisasi. Faktor lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kualitas dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang embankan. Lingkungan kerja ada 2 (dua) macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penelitian ini penulis mengambil analisis “Tenaga pengajar di MAS YIA Panembong Tasikmalaya”. MAS YIA Panembong Tasikmalaya ini merupakan sekolah swasta yang memfokuskan pendidikannya bidang ke agamaan. MAS YIA Panembong Tasikmalaya beralamat di Jl. Panembong – Cicariu Kec, Rajapolah Kab. Tasikmalaya 46155. Dengan jumlah pengajar yang saat ini ada 25 pengajar

Hal ini dapat dilihat dari diagram kualitas kerja pengajar selama 4 tahun terakhir:



Gambar 1. Diagram penilaian kualitas kerja tahun 2018 – 2022.

Dari Gambar 1 dapat diketahui bahwa prestasi kerja pengajar mengalami kenaikan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas pengajar disekolah tersebut dikategorikan baik. Pencapaian hasil prestasi yang baik dari suatu sekolah berfaktor kepada kualitas pengajar yang berpengaruh terhadap nilai para siswa.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Sutrisno (2016:213) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Tjiptono & Chandra (2017:61) mengungkapkan kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan ukuran *Output* kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan mengenai hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti serta lebih bersifat sebab dan akibat. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum. Pada penelitian ini, penulis meneliti hubungan antara dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kualitas kerja pada Madrasah Aliyah Swasta Yayasan Islam Attaqwa (MAS YIA) Panembong Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas kerja Staff Pendidik Pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya

Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat signifikan pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Secara simultan Terhadap Kualitas Kerja (Y) pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya maka dilakukan uji F atau uji simultan. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0.05 atau 5%.

Berdasarkan hasil dari uji simultan, diketahui nilai Sig. sebesar 0,00. Maka dapat diketahui bahwa $0,00 < 0,05$. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kualitas Kerja (Y) pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya. Adapun kesimpulan akhir dari pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kualitas Kerja (Y) adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karena ketika kepemimpinan itu dijalankan dengan baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan juga

mendukung akan membuat kualitas kerjanya pun meningkat.

Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kerja Staff Pendidik Pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi atau nilai R^2 adalah sebesar 0,103. Artinya bisa dikatakan besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya sebesar 1,06%, nilai tersebut berdasarkan dengan penggunaan rumus [$Kd = (0,103)^2 \times 100\%$].

Berdasarkan dari uji parsial (lampiran 7, halaman 120), untuk uji parsial dari pengaruh Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) dilihat dari Sig. sebesar 0,01. Maka bisa diketahui bahwa $0,631 > 0,05$. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti proses Kepemimpinan (X_1) belum berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) adapun kesimpulan terakhir mengenai Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) adalah memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa proses kepemimpinan pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya belum berjalan dengan sangat baik dikarenakan masih dalam tahap peningkatan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah baru. Dan juga dikarenakan ada faktor lain, seperti kurangnya adaptasi yang dilakukan oleh kepala sekolah baru dengan lingkungan sekolah juga staff pendidik, kurangnya komunikasi dengan staff pendidik dan pendekatan diskusi ataupun sharing bersama staff pendidik. Dengan kepemimpinan yang masih dalam tahap peningkatan dan pengenalan kepada staff pendidik yang ada disekolah. Secara keseluruhan, dengan penerapan kepemimpinan yang baik maka akan menciptakan kualitas kerja yang baik pula.

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi atau nilai R^2 adalah sebesar 0,733. Artinya bisa dikatakan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya sebesar 53,72%, nilai tersebut berdasarkan dengan penggunaan rumus [$Kd = (0,733)^2 \times 100\%$].

Berdasarkan hasil uji parsial (lampiran 7, halaman 120), untuk uji parsial dari pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) dilihat dari Sig. sebesar 0,00. Maka dapat diketahui bahwa $0,00 < 0,05$. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y). Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya sudah terealisasi dengan baik dan juga dalam tahap pembangunan fasilitas sekolah agar lebih baik dan lebih lengkap. Secara keseluruhan, dengan menerapkan lingkungan sekolah yang baik dan lebih terlihat lengkap juga kenyamanan yang baik akan meningkatkan kualitas kerja staff pendidik disekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran kepemimpinan pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya sudah dapat dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepemimpinan yaitu stabilitas emosi, kepala sekolah dapat menstabilkan emosinya ketika ada suatu masalah yang terjadi di sekolah, hubungan pada staff pendidik lain yang sudah cukup baik, motivasi diri pada kepala sekolah

yang sudah cukup tinggi, dan kemampuan komunikasi kepala sekolah yang cukup baik pula, lingkungan kerja pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya sudah terlihat sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator lingkungan kerja yaitu penerangan ruang kerja staff pendidik yang sudah cukup terang, suhu udara ruang kerja staff pendidik yang cukup dingin, hubungan staff pendidik dengan kepala sekolah yang sudah cukup baik, keamanan sekolah yang sudah ketat baik dalam peraturan maupun tempat, dan kebersihan lingkungan yang selalu terjaga. Serta kualitas kerja pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya yang sudah ternilai baik. Hal ini dapat dilihat dari indicator kualitas kerja yaitu potensi diri pada staff pendidik sudah cukup untuk dikembangkan, hasil kerja yang sudah sangat optimal, dan proses kerja staff pendidik yang selalu ditingkatkan.

2. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja staff pendidik pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya yang positif dan signifikan.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja staff pendidik pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya yang positif tetapi tidak signifikan.
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja staff pendidik pada MAS YIA Panembong Tasikmalaya yang positif dan signifikan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke – 1. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Setiawan Bahar dan Abd, Muhith. 2013. *Transformational Leadershif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ahyari, Agus. 2015. *Management Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ari Kunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ari Kunto, S. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK, Journal "Acta Diurna", Volume III, No.4,-*
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faida, E.W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Fandy Tjiptono and Gregorius Chandra. 2017. *Variable yang mempengaruhi kepuasan konsumen*. Yogyakarta.
- George R Terry. 2017. *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang