

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam

Wasidi¹ Tin Agustina² Fathorrahman³

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia
Malang, Indonesia^{1,2,3}

Email: wasidi19870@gmail.com¹

Abstrak

Kinerja guru memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di lingkungan sekolah. Penelitian ini dilandasi oleh adanya dinamika dalam kinerja para guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam, yang mengalami perubahan pada beberapa aspek utama, termasuk kedisiplinan, kerja sama antar pendidik, serta penerapan hasil pelatihan. Tujuan utama penelitian ini adalah mengevaluasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kinerja guru, baik secara individu maupun bersama-sama. Selain itu, studi ini juga bertujuan mengukur kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja guru dalam kerangka sekolah yang mengedepankan nilai-nilai spiritual. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga pengajar tingkat SMP dan SMA di Sekolah Bodhi Dharma Batam. Instrumen penelitian telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, disiplin yang konsisten, serta pelatihan yang tepat guna dan berkelanjutan terbukti mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan yang saling berkaitan, baik secara teknis maupun psikologis, dalam konteks manajerial sekolah. Ketiga faktor tersebut berkontribusi secara positif dalam mendukung profesionalisme guru, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pihak sekolah dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, serta memperkaya kajian teoretis dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya pada institusi pendidikan swasta yang berlandaskan pada nilai karakter dan spiritualitas.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Guru, Sekolah Swasta Berbasis Nilai

Abstract

The effectiveness of teachers plays a pivotal role in determining the overall success of educational outcomes in schools. This research was initiated in response to observed inconsistencies in teacher performance at Bodhi Dharma Batam School, specifically related to discipline, collaboration, and the implementation of training insights. The objective of this study is to examine how the work environment, work discipline, and training impact teacher performance, both individually and collectively. Additionally, the research explores the degree to which these factors support the enhancement of teacher performance within a private school setting that emphasizes spiritual values. Employing a quantitative methodology with an associative design, data were gathered using questionnaires distributed to all junior and senior high school educators at Bodhi Dharma Batam School. The instruments used in the study underwent validity and reliability testing. To analyze the data, multiple linear regression was utilized, enabling assessment of the influence each variable has on teacher performance. The findings reveal that the work environment, discipline, and training each have a significant and positive effect on teacher performance when assessed separately. Collectively, these variables also demonstrate a meaningful impact on improving teacher effectiveness. A nurturing work environment, strong adherence to discipline, and continuous, relevant training programs are shown to significantly enhance teachers' professional performance. This study highlights that teacher performance

in spiritually-based private schools is substantially shaped by both technical and psychological managerial aspects. The research offers practical insights for school leaders in crafting more targeted human resource development strategies, while also contributing to the theoretical discourse in educational management—particularly within frameworks grounded in character and spirituality.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Training, Teacher Performance, Spiritually-Based Private School



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Peran guru sangat menentukan dalam suatu system dalam dunia pendidikan, yang mana sukses atau tidaknya suatu sistem pendidikan turut ditentukan oleh kualitas dan kinerja guru. Sebagai garda terdepan dalam kegiatan pembelajaran, guru bertanggung jawab dalam mentransfer ilmu pengetahuan, membentuk karakter siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal sangat menentukan keberhasilan pendidikan atau sebuah sekolah. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik siswa. Sebaliknya, kinerja guru yang kurang optimal dapat menghambat proses pembelajaran dan mengurangi kualitas pendidikan. Maka dari itu, sudah sepatutnya sekolah memperhatikan hal ini dan lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja guru melalui lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan. Dengan demikian, guru dapat terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan keberhasilan pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) merujuk pada kemampuan guru dalam melaksanakan tindakan yang selaras dengan tujuan yang telah dirumuskan, kompetensi ini mencakup berbagai aspek seperti penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, serta pengelolaan dan pemeliharaan suasana kelas yang kondusif, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian keberhasilan dalam menjalankan tugas serta kemampuan untuk memenuhi sasaran yang telah ditentukan. Kinerja dianggap baik dan berhasil apabila target yang ingin dicapai dapat terealisasi secara optimal (Gibson et al., 2007). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, dengan mengacu pada standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sekolah Bodhi Dharma merupakan satu-satunya sekolah formal di Kota Batam yang berlatar belakang Buddhis. Sejak berdiri, sekolah ini terus menunjukkan perkembangan yang positif, baik dari segi jumlah peserta didik maupun mutu pendidikan. Pada tahun 2014, jumlah peserta didik baru tercatat sebanyak 451 siswa, dan mengalami peningkatan signifikan hingga mencapai lebih dari 1.200 siswa saat ini. Sekolah Bodhi Dharma berada di wilayah yang berdekatan dengan sekolah-sekolah lain yang setara, seperti Sekolah Harapan Utama dan Sekolah Kristen Basic, yang sama-sama menerapkan kurikulum nasional dan memiliki fasilitas pendidikan yang lengkap. Dalam lingkungan kompetitif ini, Sekolah Bodhi Dharma terus berupaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan kinerja tenaga pendidiknya guna mempertahankan daya saing serta memenuhi harapan orang tua dan masyarakat. Saat ini, kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam dikenal baik dan turut mendukung pencapaian mutu pendidikan yang diharapkan. Hal ini tercermin dari berbagai indikator supervisi, seperti peningkatan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan profesional,

keaktifan guru dalam kegiatan penunjang sekolah, tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, loyalitas terhadap visi dan misi sekolah, Semangat kerja yang kuat, disertai dengan hubungan yang baik dan harmonis antara guru dengan pimpinan, kolega sejawat, serta orang tua siswa. Kinerja yang positif ini menjadi daya tarik tersendiri untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mendasari keberhasilan tersebut. Berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru jenjang SMP dan SMA Sekolah Bodhi Dharma Batam selama empat semester, terlihat adanya dinamika nilai pada enam indikator utama, yaitu peningkatan SDM, keaktifan penunjang, kedisiplinan, loyalitas, etos kerja, dan hubungan sosial. Secara umum, kinerja guru jenjang SMP menunjukkan tren yang positif, dengan capaian tertinggi pada semester genap tahun ajaran 2023/2024 sebesar 86%, mendekati target yayasan sebesar 87%. Nilai-nilai ini menggambarkan adanya peningkatan konsistensi dan kualitas dalam pelaksanaan tugas guru, terutama dalam aspek kedisiplinan dan peningkatan SDM yang cukup menonjol. Sebaliknya, kinerja guru jenjang SMA menunjukkan tren yang cenderung menurun, meskipun indikator yang digunakan sama. Rata-rata nilai pada semester akhir (genap tahun ajaran 2023/2024) hanya mencapai 81%, lebih rendah dibandingkan nilai pada semester sebelumnya. Penurunan ini tampak pada hampir semua indikator, terutama loyalitas dan keaktifan penunjang. Jika dibandingkan dengan jenjang SMP, kinerja guru SMA terlihat kurang stabil dan masih berada di bawah target yayasan. Perbandingan ini memberikan gambaran penting bagi pihak manajemen sekolah dalam merancang strategi pengembangan guru yang lebih efektif. Data supervisi ini menjadi dasar utama dalam penelitian untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi performa guru di dua jenjang berbeda serta menentukan pendekatan perbaikan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Gambaran umum terhadap perkembangan kinerja guru, berikut disajikan diagram hasil supervisi jenjang SMP dan SMA selama empat semester terakhir. Data ini menunjukkan adanya fluktuasi nilai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti konsistensi pelaksanaan supervisi, partisipasi guru dalam pengembangan profesional, serta perbedaan karakteristik masing-masing jenjang. Pola naik-turun ini menjadi dasar penting dalam mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun penurunan kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam. Data supervisi sekolah Bodhi Dharma Tahun Pelajaran 2022-2023, semester 1 dan 2 dan Tahun Pelajaran 2023-2024 semester 1 dan 2. Indikator penilaian supervisi ini terdiri dari alat penilaian kemampuan guru (APKG) semester 1 dan 2, yaitu peningkatan SDM, keaktifan penunjang, kedisiplinan, loyalitas, etos kerja, hubungan antar atasan/teman atau orang tua. Dengan demikian, diperlukan penelitian lanjutan yang membahas pengaruh lingkungan kerja, disiplin, serta pelatihan terhadap performa guru di Sekolah Bodhi Dharma. Penulis memilih guru-guru SMP dan SMA Bodhi Dharma Batam sebagai responden karena adanya indikasi penurunan persentase. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja di sekolah. Fasilitas yang memadai, hubungan harmonis dengan warga sekolah, serta dukungan psikologis seperti manajemen beban kerja dan kepemimpinan yang suportif, sangat menentukan kepuasan kerja guru. Lingkungan yang kondusif mendorong profesionalisme dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Namun, berdasarkan pengamatan awal peneliti, fenomena lingkungan kerja non fisik di Sekolah Bodhi Dharma masih menyisakan beberapa catatan penting, khususnya dalam aspek sosial dan psikologis. Meskipun hubungan antar guru dan pimpinan sekolah secara umum berjalan baik, kolaborasi antarguru dalam menyusun rencana pembelajaran, berbagi praktik baik, atau pengembangan diri masih tergolong rendah. Guru cenderung bekerja secara individual, sehingga inovasi pembelajaran belum berkembang merata. Minimnya kolaborasi ini menunjukkan bahwa aspek sosial dalam lingkungan kerja

belum sepenuhnya kondusif, dan berpotensi menghambat kreativitas maupun produktivitas guru dalam jangka panjang.

Selain itu, dari hasil supervisi yang telah dilakukan sekolah, juga terlihat adanya fenomena kinerja guru yang masih memerlukan perbaikan, terutama dalam hal kedisiplinan kerja. Contoh nyata yang teramati adalah keterlambatan guru dalam hadir ke sekolah, keterlambatan memulai pembelajaran di kelas, serta keterlambatan dalam menyerahkan perangkat ajar maupun soal ujian. Kondisi ini mencerminkan bahwa kedisiplinan guru belum sepenuhnya tertanam secara konsisten, dan menjadi bagian penting yang perlu diteliti lebih lanjut karena berkaitan langsung dengan capaian kinerja guru secara keseluruhan. Di Sekolah Bodhi Dharma Batam Lingkungan fisik, sarana dan prasarana dinilai sudah sepenuhnya mendukung kenyamanan dan kelancaran proses pembelajaran. Sementara itu, secara nonfisik, masih terlihat celah yaitu kurangnya kolaborasi antarguru dalam perencanaan pembelajaran, berbagi praktik baik, maupun pengembangan diri, yang membuat guru cenderung bekerja secara individual. Akibatnya, inovasi dalam proses pembelajaran belum berkembang secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari sisi psikologis maupun struktural, berpotensi memberikan dampak negatif terhadap performa guru. Penelitian terdahulu oleh Lubis (2020) menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan” terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Observasi awal di Sekolah Bodhi Dharma Batam menunjukkan bahwa data yang diperoleh tentang kedisiplinan kerja masih menjadi kendala yang berisiko menurunkan kualitas kinerja guru. Hal ini secara konkret terlihat dari ketidaktepatan waktu praktik, termasuk keterlambatan kehadiran di sekolah serta saat dimulainya pembelajaran di kelas. Selain itu, terdapat kecenderungan keterlambatan dalam pengumpulan perangkat ajar maupun soal ujian, yang seharusnya diserahkan sesuai batas waktu yang telah ditentukan oleh sekolah. Kondisi ini menandakan bahwa aspek disiplin kerja belum sepenuhnya tertanam secara konsisten di kalangan tenaga pendidik. Purnamasari (2023) dalam penelitiannya bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan” terhadap kinerja guru.

Pelatihan bagi pendidik merupakan proses pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan dalam mengajar secara efektif dan inovatif. Pelatihan ini membantu guru mengikuti perkembangan kurikulum, metode pembelajaran, dan teknologi pendidikan. Dengan pelatihan, guru dapat lebih adaptif terhadap kebutuhan siswa dan menciptakan pembelajaran yang menarik. Materi pelatihan mencakup pengelolaan kelas, pemahaman materi ajar, penggunaan metode baru, dan teknologi pendidikan. Pelatihan yang berkelanjutan juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi guru. Oleh karena itu, pelatihan berperan penting dalam peningkatan mutu pengajaran dan hasil belajar. Berbagai program pelatihan telah diselenggarakan oleh Sekolah Bodhi Dharma Batam secara rutin, untuk meningkatkan kinerja guru, mencakup pelatihan implementasi Kurikulum Merdeka, pemanfaatan media digital, serta penguatan asesmen dan literasi. Kegiatan ini bertujuan agar guru mampu menghadapi dinamika pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengajaran. Meskipun demikian, hasil pelatihan belum sepenuhnya tercermin dalam praktik pembelajaran. Beberapa guru belum menerapkan materi pelatihan secara konsisten, antusiasme masih beragam, dan sebagian materi dianggap kurang relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, belum adanya evaluasi dan tindak lanjut yang sistematis membuat dampak pelatihan sulit diukur. Wijaya, dkk (2023) hasil dari penelitian bahwa “pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan” terhadap peningkatan kinerja guru.

Efektivitas kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor lingkungan, disiplin, dan pelatihan yang saling memperkuat. Lingkungan yang kondusif menjadi landasan bagi guru

untuk bekerja secara efektif, yang kemudian disempurnakan dengan adanya disiplin kerja untuk menjamin penyelesaian tugas secara optimal dan terjadwal. Di sisi lain, pelatihan memberikan guru kesempatan untuk terus berkembang dan menguasai keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan pendidikan. Ketiga faktor ini saling memperkuat, menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta berkontribusi pada keberhasilan proses pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pendidikan yang diterima siswa merupakan cerminan langsung dari interaksi berbagai faktor yang ada. Dengan demikian, menjadi suatu keharusan bagi pihak sekolah untuk mengelola faktor-faktor penentu ini secara optimal. Upaya ini penting demi menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan kondusif bagi perkembangan maksimal para peserta didik. Namun demikian, berbagai hasil penelitian empiris sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel seperti lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kinerja belum sepenuhnya konsisten. Hasil penelitian terkait peran lingkungan kerja menunjukkan adanya inkonsistensi. Penelitian yang lebih mutakhir dari Dinanti dkk. (2023), misalnya, melaporkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan kesimpulan Lubis (2020), yang dalam konteks kinerja guru, menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang nyata. Selain itu, studi Warongan et al. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang bertentangan dengan keyakinan umum bahwa kondisi kerja selalu menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja. Ketidakkonsistenan ini juga terlihat pada variabel disiplin kerja. Literatur menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja. Pelatihan terkait, misalnya, Gautara dkk. (2021) menemukan adanya pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, namun pandangan berbeda dikemukakan oleh Muhammad et al. (2022) yang berpendapat dampaknya tidak langsung. Diskrepansi serupa ditemukan pada variabel disiplin kerja, di mana penelitian Rivai (2021) menunjukkan pengaruh positif signifikan, yang berlawanan dengan temuan Hidayat dkk. (2021). Perbedaan-perbedaan hasil penelitian ini menyoroti adanya celah empiris yang relevan untuk dieksplorasi. Dengan mempertimbangkan kekhasan institusional Sekolah Bodhi Dharma Batam, penelitian ini menjadi penting untuk menguji secara komprehensif bagaimana lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru dalam latar sekolah swasta di Kota Batam yang berlandaskan nilai spiritual.

Melihat situasi yang terjadi di Sekolah Bodhi Dharma Batam, terlihat bahwa kinerja guru masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Dengan demikian, penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan guna mengkaji lebih dalam pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Jenjang SMP dan SMA Bodhi Dharma Batam. Dengan menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak sekolah dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memperkuat sistem pelatihan demi tercapainya tujuan pendidikan yang optimal. Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma? Apakah kedisiplinan guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma? Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma? Apakah terdapat pengaruh secara silmutan antara lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Sekolah Bodhi Dharma? Tujuan dari penelitian ini adalah: Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma.

Menganalisis pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma. Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, batasan masalah yang ditetapkan adalah sebagai berikut: Penelitian ini hanya dilakukan pada guru-guru jenjang SMP dan SMA dan tidak untuk jenjang di bawahnya yang berada di lingkungan Sekolah Bodhi Dharma Batam. Lingkungan kerja yang diteliti mencakup kondisi fisik sekolah, hubungan sosial di tempat kerja, serta kenyamanan psikologis guru dalam menjalankan tugasnya. Disiplin Kerja yang diteliti mencakup ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas profesional. Pelatihan yang diteliti meliputi kegiatan peningkatan kompetensi guru yang bersifat formal dan non-formal, baik internal maupun eksternal sekolah. Kinerja guru yang menjadi fokus penelitian mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan peran profesionalnya di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengukuran variabel secara objektif dan analisis data statistik. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang terukur dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Seluruh proses dirancang secara sistematis, mulai dari penentuan populasi dan sampel, instrumen penelitian, hingga teknik pengumpulan dan analisis data, guna mendukung validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Menurut Mugianto (2012), penelitian kuantitatif adalah proses pengumpulan dan analisis data dengan menggunakan metode statistik untuk memperoleh kesimpulan yang berbasis angka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta memperoleh pemahaman yang lebih objektif tentang fenomena yang sedang diteliti. Proses penelitian ini melibatkan serangkaian langkah yang sistematis dan terencana, mulai dari penentuan latar belakang dan tujuan penelitian, hingga pemilihan subjek, sampel, sumber data, metodologi, serta analisis hasil penelitian. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap sejauh mana hubungan antara beberapa variabel penting, yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan, terhadap kinerja guru di lingkungan SMP dan SMA Bodhi Dharma. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada guru-guru yang menjadi responden, yang disebarakan secara daring melalui Google Form. Melalui temuan ini, diharapkan pihak sekolah dapat memperoleh gambaran nyata sebagai dasar pertimbangan dalam mengambil kebijakan strategis, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan mutu tenaga pendidik dan pengembangan program kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru secara menyeluruh.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Bodhi Dharma yang berlokasi di kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian difokuskan pada dua satuan pendidikan yang berada dalam naungan Sekolah Bodhi Dharma, yaitu jenjang SMP dan SMA. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2025. Waktu ini mencakup keseluruhan kegiatan penelitian, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis data penelitian. Menurut Sugiyono (2022:130), populasi merujuk pada keseluruhan wilayah yang menjadi sasaran generalisasi, terdiri atas individu atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sementara itu, Cooper dan Emory (1996:214) menjelaskan bahwa populasi mencakup seluruh elemen yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian. Pengambilan populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru di jenjang SMP dan SMA di lingkungan Sekolah Bodhi Dharma Batam. Pada jenjang SMP, terdapat sebanyak 17 guru yang dijadikan sebagai populasi penelitian. Sementara itu, pada jenjang SMA, jumlah guru yang menjadi populasi adalah sebanyak 18 orang. Dengan demikian, total populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 guru.

Seluruh guru tersebut dijadikan sebagai subjek penelitian untuk memperoleh data yang komprehensif dan representatif dari kedua jenjang pendidikan. Sugiyono (2022) menyebutkan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu, dan pemilihannya harus dilakukan secara cermat agar dapat mewakili keseluruhan populasi secara tepat. Artinya, sampel yang baik harus mencerminkan kondisi nyata dari populasi yang diteliti. Sejalan dengan itu, Furchan (2005:193) menjelaskan bahwa sampel adalah kelompok kecil yang diambil dari populasi yang lebih besar, yang kemudian diamati untuk memperoleh data yang relevan dengan fokus penelitian. Dengan demikian, pemilihan sampel memegang peranan penting dalam menjaga validitas hasil penelitian, terutama dalam studi yang tidak memungkinkan untuk menjangkau seluruh populasi.

Dalam pelaksanaan suatu penelitian, data idealnya diperoleh langsung dari seluruh populasi. Namun, ketika terdapat kendala sumber daya seperti waktu, tenaga, atau biaya, peneliti dapat menggunakan sampel dengan harapan hasil yang diperoleh tetap merepresentasikan kondisi populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel merupakan proses penting yang dilakukan untuk menentukan bagian dari populasi yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel secara acak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Seluruh guru SMP dan SMA Sekolah Bodhi Dharma Batam, yang berjumlah 35 orang, dijadikan responden dalam penelitian ini. Penggunaan teknik ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara utuh dan akurat tanpa perlu melakukan proses pengambilan sampel secara acak. Menurut Sugiyono (2017:148), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang muncul, baik dalam ranah alamiah maupun sosial. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, peneliti melakukan proses pengumpulan data secara menyeluruh dan mendalam agar dapat membuktikan hipotesis tersebut secara empiris. Teknik pengumpulan data yang digunakan bergantung pada variabel-variabel yang terdapat dalam hipotesis penelitian. Dalam studi ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner dan studi pustaka. Uraian mengenai kedua teknik ini disampaikan sebagai berikut:

1. Kuesioner. Sugiyono (2017:142) mendefinisikan kuesioner sebagai sebuah teknik pengumpulan data yang diimplementasikan dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk mendapatkan jawaban mereka. Metode ini digunakan ketika peneliti ingin mengetahui pandangan atau kebiasaan dari suatu populasi melalui distribusi kuesioner. Sebelum digunakan secara luas, kuesioner harus melalui tahap uji coba terlebih dahulu guna memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dapat berfungsi sebagai alat ukur yang valid dan andal. Kuesioner bisa disampaikan dalam bentuk cetak maupun secara daring, seperti menggunakan platform Google Form. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah menyediakan pilihan jawaban yang tetap untuk dipilih oleh responden sesuai dengan persepsi dan pengalaman mereka. Jenis kuesioner ini dipilih agar memudahkan proses kuantifikasi data dan pengolahan statistik secara lebih sistematis dan objektif. Dalam penelitian ini, setiap variabel—yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja guru—pertama-tama dijabarkan menjadi indikator-indikator yang lebih spesifik. Indikator-indikator inilah yang kemudian menjadi landasan untuk merumuskan butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen kuesioner. Untuk

mengukur respons, digunakan Skala Likert, yang menurut Sugiyono (2018:152) merupakan alat ukur untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

2. Studi Kepustakaan atau Library Research. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan referensi lainnya yang tersedia di perpustakaan maupun sumber daring. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menemukan landasan teori yang relevan dan mendukung topik yang sedang diteliti, sehingga dapat memperkuat kerangka berpikir dalam penelitian. Melalui kajian pustaka yang sistematis, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep-konsep yang berkaitan, serta melihat perkembangan terbaru dalam bidang yang diteliti. Selain itu, studi kepustakaan juga berguna untuk mengidentifikasi kekosongan atau gap dalam literatur yang ada, yang bisa menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian yang lebih spesifik.
3. Metode Observasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi sebagai salah satu teknik pengumpulan data. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu di SMP dan SMA Bodhi Dharma Batam, untuk mengamati aktivitas, perilaku, serta interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah. Teknik observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif non-struktural, di mana peneliti terlibat secara aktif sebagai bagian dari komunitas sekolah, sehingga dapat mengamati fenomena yang terjadi secara alami dalam situasi sehari-hari. Selama proses observasi, peneliti mencatat berbagai temuan penting dalam catatan lapangan. Hal-hal yang diamati dalam observasi ini mencakup kondisi lingkungan kerja guru, seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas, dan hubungan sosial antarpegawai; perilaku kedisiplinan guru, seperti kedatangan tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; pelaksanaan pelatihan guru yang meliputi partisipasi aktif dalam pelatihan internal sekolah dan implementasi hasil pelatihan dalam kegiatan pembelajaran; serta kinerja guru secara umum, yang tercermin dari interaksi dengan siswa, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, dan kualitas proses pembelajaran di kelas. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang bersifat nyata dan objektif, serta memperkuat validitas data yang dikumpulkan melalui instrumen lainnya seperti kuesioner dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Sekolah Bodhi Dharma merupakan satu-satunya institusi pendidikan formal di Kota Batam yang berlandaskan nilai-nilai Buddhis. Berdiri sejak 5 Januari 2005, sekolah ini terus mengalami perkembangan yang signifikan, baik dari segi jumlah peserta didik maupun kualitas mutu pendidikan. Pada tahun 2014, jumlah peserta didik baru tercatat sebanyak 451 siswa dan terus meningkat secara konsisten hingga kini mencapai lebih dari 1.200 siswa. Sekolah Bodhi Dharma berlokasi di kawasan strategis yang berdekatan dengan sekolah-sekolah lain sejenis, serta menerapkan kurikulum nasional dengan dukungan fasilitas pendidikan yang lengkap. Sekolah Bodhi Dharma menyediakan jenjang pendidikan mulai dari Play Group (PG), Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Dalam perjalanannya, sekolah ini terus menunjukkan daya saing yang tinggi di berbagai ajang perlombaan akademik maupun nonakademik, baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Kualitas layanan pendidikan dan kinerja tenaga pendidik juga semakin meningkat seiring dengan tuntutan perkembangan zaman, sehingga mampu mempertahankan daya saing serta memenuhi harapan orang tua dan masyarakat. Visi Sekolah Bodhi Dharma adalah “Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Cerdas, Mandiri, Inovatif, Berintegritas, dan Berbudi Pekerti Luhur Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila.” Visi ini

menekankan bahwa sumber daya manusia yang dihasilkan tidak hanya unggul dari segi ilmu pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memiliki karakter yang kuat, akhlak mulia, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Semua ini dibangun dan diarahkan berlandaskan nilai-nilai Pancasila sebagai dasar moral, etika, dan pedoman hidup bangsa Indonesia.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,860 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menegaskan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Koefisien regresi positif sebesar 1,118 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,118 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg yang menyebut lingkungan kerja sebagai faktor hygiene. Meskipun faktor ini tidak memotivasi secara langsung, ketiadaannya dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada rendahnya kinerja. Dalam konteks ini, lingkungan kerja Sekolah Bodhi Dharma yang memiliki fasilitas fisik memadai, ruang kelas yang bersih, serta hubungan interpersonal yang harmonis antara guru dan pimpinan sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga guru dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dari sudut pandang psikologis, lingkungan kerja yang positif juga berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan mental guru, yang pada akhirnya mendorong semangat dan antusiasme dalam menyiapkan perangkat ajar dan membimbing siswa. Selain didukung hasil uji regresi, hasil deskripsi frekuensi juga memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Item pernyataan yang paling menonjol dari hasil kuesioner antara lain: kebersihan ruang kerja (X1.1), rasa aman dan nyaman lingkungan sekolah (X1.3), serta hubungan harmonis antar warga sekolah (X1.6), yang seluruhnya memperoleh nilai rata-rata 4,6 (kategori sangat setuju). Mayoritas responden menilai ketiga aspek tersebut sebagai faktor penting yang sangat mendukung suasana kerja yang nyaman dan produktif. Hal ini semakin menguatkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun sosial yang baik berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam.

Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat temuan dari Lubis (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Medan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Karim, dkk (2023) yang dilakukan pada guru PNS di Kecamatan Sekupang, Kota Batam. Penelitian Karim menunjukkan bahwa lingkungan kerja, bersama dengan pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi, secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 36,7%. Selain itu, Gautara, dkk (2021) juga menemukan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi serta kinerja guru secara signifikan. Begitu pula dengan Wijaya, dkk (2023) yang menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja dalam mendukung performa tenaga pengajar di SMK. Namun demikian, tidak semua studi menunjukkan hasil yang serupa. Penelitian oleh Warongan, dkk (2022) pada karyawan PT Jordan Bakery dan Dinanti, dkk (2023) pada instansi pemerintah menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh karakteristik sektor yang berbeda. Dalam konteks pendidikan, terutama di sekolah berbasis nilai spiritual seperti Bodhi Dharma, kualitas lingkungan kerja tidak hanya menjadi penunjang teknis, tetapi juga berperan sebagai penyemangat moral dan psikologis guru dalam mengelola proses pembelajaran yang

berorientasi pada pembentukan karakter siswa. Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumentasi bahwa dalam institusi pendidikan swasta berbasis nilai spiritual, lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu kunci penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji statistik regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai *t hitung* sebesar 4,213 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 1,352 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,352 satuan. Hasil ini menegaskan bahwa kedisiplinan guru dalam hal kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, serta ketepatan dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran merupakan faktor penting yang secara nyata memengaruhi pencapaian kinerja optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang telah ditetapkan dan kesadaran menjalankan tugas sebaik-baiknya. Dalam perspektif Robbins (2015) dalam teori perilaku organisasi, disiplin kerja mencerminkan komitmen afektif yang diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab dan kepatuhan terhadap norma kerja organisasi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Purnamasari (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar. Hasil serupa juga diperoleh oleh Karim, dkk (2023) dalam penelitiannya terhadap guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang, Batam. Mereka menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi.

Selain itu, Lubis (2020) juga menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam mendorong kinerja guru di MAN 2 Medan. Penelitian ini menguatkan bahwa di lingkungan pendidikan, disiplin bukan hanya simbol kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga bentuk integritas profesional dalam menjalankan tugas mengajar secara konsisten. Namun demikian, tidak semua hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Hidayat, dkk (2021) dalam penelitiannya di lingkungan Dinas Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga diungkap oleh Ulang, dkk (2023) yang meneliti pegawai BPSMB; disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Ketidaksesuaian ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi. Di instansi pemerintahan, sistem pengawasan, birokrasi, dan toleransi terhadap pelanggaran disiplin mungkin lebih longgar atau tidak terukur secara ketat seperti di sekolah swasta berbasis nilai spiritual seperti Bodhi Dharma. Pada konteks Sekolah Bodhi Dharma, kedisiplinan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan kerja, karena nilai-nilai spiritual yang ditanamkan memperkuat budaya kerja yang akuntabel, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, konsistensi dalam penegakan disiplin tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menjadi bagian dari pembentukan karakter guru dalam memberikan teladan kepada siswa. Oleh karena itu, temuan ini menggarisbawahi bahwa dalam konteks lembaga pendidikan, terutama yang berbasis karakter seperti Bodhi Dharma, penegakan disiplin kerja yang terukur dan berbasis nilai merupakan fondasi penting dalam menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,199 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan pada intensitas dan kualitas pelatihan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,199.

Satuan hasil uji hipotesis signifikansi parsial berpengaruh positif *t hitung* sebesar 2,243 dan signifikansi $0,008 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang dilakukan secara rutin dan terarah seperti pelatihan implementasi Kurikulum Merdeka, literasi numerasi, maupun penggunaan teknologi dalam pembelajaran efektif dalam meningkatkan keterampilan mengajar, inovasi pembelajaran, dan kepercayaan diri guru. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *human capital theory* yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Pelatihan bukan hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk pola pikir dan motivasi kerja yang lebih positif. Temuan ini didukung oleh penelitian Gautara, dkk (2021) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam penguasaan standar kompetensi dan penerapannya di kelas. Demikian pula, Wijaya, dkk (2023) dalam studi literturnya menunjukkan bahwa pelatihan merupakan strategi efektif dalam meningkatkan performa guru di SMK, khususnya jika disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran kontemporer. Selain itu, Karim, dkk (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri Sekupang, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain seperti motivasi dan disiplin kerja. Ini memperkuat bahwa pelatihan yang terarah dan relevan dengan konteks kerja guru akan memberikan dampak langsung terhadap performa mereka.

Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Muhammad, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi hanya melalui mediasi variabel *percaya diri*. Dengan kata lain, pelatihan hanya efektif meningkatkan kinerja apabila mampu meningkatkan kepercayaan diri terlebih dahulu. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh desain dan tujuan pelatihan. Di Sekolah Bodhi Dharma, pelatihan dirancang secara langsung untuk menjawab tantangan pengajaran sehari-hari, sehingga guru dapat langsung mengimplementasikan hasil pelatihan ke dalam praktik kelas, yang berdampak pada kinerja secara nyata. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks sekolah swasta berbasis nilai spiritual seperti Bodhi Dharma, pelatihan yang bersifat aplikatif dan relevan dengan kebutuhan lapangan memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru. Pelatihan juga berperan dalam membentuk budaya belajar berkelanjutan, yang sejalan dengan semangat profesionalisme dan pengembangan diri sebagai bagian dari integritas seorang pendidik.

Pengaruh Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,398 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,702 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,02% variasi kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam. Secara teoritis, ini menguatkan konsep Robbins (2015) yang menyebutkan bahwa perilaku kerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi oleh kombinasi faktor lingkungan kerja, personal attitude (dalam hal ini disiplin), dan pengembangan kompetensi (melalui pelatihan). Dengan demikian, pencapaian kinerja optimal tidak bisa dilepaskan dari integrasi berbagai aspek pendukung yang bekerja secara sinergis. Jika dibandingkan penelitian Karim dkk (2023) yang menemukan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,367 pada guru SMP Negeri di Batam, kontribusi simultan dalam penelitian ini lebih tinggi yakni 70,02%. Hal ini memperlihatkan bahwa pada konteks sekolah swasta berbasis nilai spiritual, iklim kerja dan pendekatan manajerial yang lebih personal mungkin membuat interaksi ketiga variabel bebas menjadi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan temuan empiris baru yang relevan,

menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja guru di sekolah swasta tidak bisa dilepaskan dari perbaikan lingkungan kerja, disiplin yang terjaga, serta pelatihan yang berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah (novelty) yang terletak pada konteks spesifik sekolah swasta berbasis nilai spiritual Buddhis, yaitu Sekolah Bodhi Dharma Batam, yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini mengintegrasikan tiga variabel utama lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan dalam satu model regresi untuk melihat pengaruh simultannya terhadap kinerja guru. Hasilnya menunjukkan kontribusi simultan sebesar 70,02% (Adjusted R²), lebih tinggi dibandingkan temuan-temuan sebelumnya di konteks sekolah negeri. Temuan ini menegaskan bahwa di institusi pendidikan berbasis nilai spiritual, sinergi antara kenyamanan lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pelatihan yang aplikatif memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya khazanah teori perilaku organisasi dan pengembangan profesional guru dalam konteks pendidikan dengan membuktikan bahwa pelatihan yang terintegrasi langsung dengan tugas harian guru memiliki pengaruh signifikan tanpa perlu variabel mediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan didukung oleh fasilitas memadai terbukti mampu meningkatkan kinerja guru. Lingkungan yang kondusif membuat guru lebih fokus dalam menjalankan tugas mengajar dan menciptakan suasana belajar yang optimal.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam hal kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, dan ketepatan dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran, menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Disiplin menjadi indikator nyata dari komitmen terhadap tanggung jawab profesional.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan yang diberikan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan tugas guru, seperti pelatihan Kurikulum Merdeka dan literasi digital, mampu meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri guru dalam menjalankan proses pembelajaran.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan berinteraksi secara sinergis dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Kombinasi ketiganya menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta memperkuat kompetensi melalui pelatihan yang relevan. Oleh karena itu, pengelolaan yang optimal terhadap ketiga aspek ini penting untuk mendukung pencapaian kinerja guru yang lebih baik.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Bodhi Dharma sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan swasta berbasis nilai spiritual. Secara teoritis, temuan penelitian ini mendukung teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai faktor hygiene dapat memengaruhi kinerja ketika dikelola dengan baik. Selain itu, hasil penelitian ini juga menguatkan teori perilaku organisasi Robbins yang menempatkan disiplin kerja sebagai wujud dari komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan institusi. Lebih lanjut, hasil

penelitian ini memperkuat teori pengembangan profesional (professional development) dalam kajian human resource development, di mana pelatihan diposisikan sebagai instrumen utama dalam membentuk kompetensi dan kepercayaan diri guru. Dalam konteks sekolah swasta dengan sistem nilai spiritual seperti Sekolah Bodhi Dharma Batam, hasil ini menunjukkan bahwa teori-teori tersebut tetap relevan tetapi perlu dipahami dalam bingkai sosial dan budaya organisasi yang khas. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas aplikasi teori ke dalam praktik pendidikan berbasis nilai, sekaligus memberikan dasar teoritis untuk penelitian lanjutan.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan langsung bagi pihak manajemen sekolah, yayasan, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Pertama, perlunya peningkatan dan pemeliharaan lingkungan kerja fisik maupun psikologis, termasuk tata ruang yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan terhadap kesejahteraan guru. Kedua, manajemen sekolah perlu menyusun dan menegakkan aturan kedisiplinan yang konsisten dan berbasis pembinaan, agar disiplin menjadi budaya kerja bukan sekadar kewajiban formal. Ketiga, sekolah perlu merancang program pelatihan guru yang lebih kontekstual, aplikatif, dan dievaluasi secara sistematis. Materi pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan lapangan serta diberikan tindak lanjut agar implementasinya dapat diukur secara nyata dalam pembelajaran. Dengan memperhatikan tiga aspek tersebut—lingkungan kerja, disiplin, dan pelatihan—sekolah akan mampu menciptakan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan secara menyeluruh.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama pembuatan tesis, sebagai berikut:

1. Penelitian ini berkaitan dengan karakteristik individu responden. Responden dalam penelitian ini terdiri dari guru SMP dan SMA Bodhi Dharma Batam yang memiliki latar belakang usia, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan yang beragam. Perbedaan karakteristik ini memengaruhi cara pandang, persepsi, serta pemahaman mereka terhadap isi kuesioner. Guru yang lebih muda cenderung memiliki persepsi yang lebih idealis, sedangkan guru senior lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Hal ini di luar dugaan peneliti karena asumsi awal penelitian memandang seluruh responden akan memiliki pemahaman yang relatif seragam terhadap instrumen penelitian.
2. Penelitian ini hanya menggunakan instrumen kuesioner tertutup tanpa disertai wawancara atau observasi langsung yang lebih mendalam. Di luar dugaan, keterbatasan akses waktu dan kesempatan berdialog langsung dengan responden menyebabkan peneliti tidak memiliki cukup ruang untuk menggali lebih jauh alasan atau latar belakang jawaban yang diberikan oleh responden. Akibatnya, data yang diperoleh murni bersifat kuantitatif tanpa dukungan data kualitatif yang dapat memperkuat pemaknaan hasil penelitian.
3. Melalui Google Form, peneliti tidak bisa memastikan secara langsung apakah responden benar-benar membaca, memahami, dan menjawab setiap pertanyaan secara serius. Ada kemungkinan jawaban diberikan secara terburu-buru atau tidak dipahami dengan benar.
4. Data dikumpulkan berdasarkan persepsi responden, sehingga berpotensi mengandung bias pribadi atau jawaban normatif yang memengaruhi objektivitas hasil.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tiga variabel bebas. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan

penelitian dengan pendekatan campuran (mixed methods) agar dapat menggali lebih dalam dinamika kinerja guru, termasuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru secara signifikan.

2. **Saran Kebijakan Praktis.** Pihak manajemen Sekolah Bodhi Dharma Batam disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama dalam aspek kolaborasi antarguru dan dukungan psikologis. Selain itu, perlu diterapkan sistem monitoring disiplin yang konsisten dan pembinaan yang mendidik. Untuk pelatihan, sebaiknya dirancang lebih kontekstual, sesuai kebutuhan nyata di kelas, dan dilengkapi dengan evaluasi serta tindak lanjut agar dampaknya terasa lebih nyata.
3. **Saran Terhadap Metode penelitian.** Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner berbasis persepsi responden. Untuk memperkaya hasil, penelitian ke depan disarankan untuk menambahkan data observasi langsung, analisis dokumen kinerja guru, atau wawancara mendalam untuk menghindari bias subjektif dan memperoleh gambaran yang lebih utuh terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner berbasis persepsi responden. Untuk memperkaya hasil, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan data observasi, analisis dokumen kinerja guru, atau wawancara mendalam guna meminimalisasi bias subjektif dan memperoleh gambaran yang lebih utuh. Selain itu, peneliti ke depan dapat memperhatikan temuan pada beberapa item yang memperoleh tanggapan rendah, seperti pada variabel pelatihan, khususnya pernyataan tentang kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan guru dan materi yang mudah dipahami, yang menunjukkan nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan item lain. Hal ini penting untuk digali lebih lanjut agar hasil penelitian semakin komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustin, Y. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 110–118.
- Anis, A., Muslimah, N., & Marlina, R. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(4), 301–310.
- Asterina, D., & Sukoco. (2019). Kinerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 45–56.
- Budiarti, S. (2020). Manajemen operasional dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 55–61.
- Budiasa, I. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 23–33.
- Budiyasa, I. G. N. (2021). Faktor-faktor lingkungan kerja nonfisik yang mempengaruhi produktivitas. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 10(3), 133–140.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1991). *Human resource management* (5th ed.). Irwin.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Dinanti, A., & Risal, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal EBISMEN*, 2(1), 1–10.
- Ermawati. (2024). Determinan fraudulent financial reporting dengan menggunakan fraud pentagon theory dan sustainability report pada perusahaan Indeks Kompas 100 (Bursa Efek Indonesia 2018–2022) (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung).

- Gautara, Y., Supriyadi, & Winarsih, M. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. *Jurnal Indikator*, 5(2), 101–115.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2007). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman kinerja karyawan. Mitra Wacana Media.
- Hamalik, O. (2002). *Proses belajar mengajar*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Khotimah, H. (2021). Kinerja guru dalam pembelajaran abad 21. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*, 3(1), 29–38.
- Husin, A. (2000). *Manajemen kepegawaian*. CV Haji Masagung.
- Ihbal, A. (2024). Pengaruh struktur dewan terhadap kinerja keuangan: Peran mediator skor Environmental Social Governance (Studi empiris pada perusahaan publik pasar berkembang ASEAN yang terdaftar di database Bloomberg periode tahun 2013–2019). Universitas Islam Sultan Agung.
- Imron, M. (2023). Pengaruh budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung).
- Karim, A., Rinaldi, H., & Lubis, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam. *Concerva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 150–163.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech*, 6(1), 1–12.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maria, L., & Sari, M. (2024). Kinerja guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan Digital*, 3(1), 12–20.
- Marlina. (2019). Kinerja guru dan pencapaiannya dalam pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 98–107.
- Masnun, A., Muhammad, R., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan keterampilan terhadap percaya diri yang berdampak pada kinerja karyawan. *Jurnal EMAS: Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–36.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, R., dkk. (2022). Pengaruh pelatihan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan dengan percaya diri sebagai variabel mediasi. *Jurnal EMAS*, 5(2), 45–59.
- Muslimah, N. (2015). Kinerja guru dan pengaruhnya terhadap prestasi siswa. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(3), 213–222.
- Panjaitan, H. (2017). Faktor-faktor lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 76–85.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. (2007). *Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2017). *Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*.
- Prasastiningrum, A., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, sistem pengawasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Zunagawa Sparepart (Skripsi, Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)).

- Purnamasari, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN 1 Karanganyar. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 45–57.
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Saputra, D. (2021). Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 6(1), 45–52.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2001). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Srisiska, M., dkk. (2021). Persepsi guru terhadap prestasi kerja dan faktor pendukungnya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 33–42.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Manajemen pendidikan*. Refika Aditama.
- Wahyu Alfarisi, M., Halin, H., & Meilin Veronica. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Palembang. *Jurnal EMT KITA*.
- Yusuf, G. A. T., & Noya, R. S. (2025). Optimalisasi kinerja karyawan melalui kompetensi dan pelatihan: Penelitian pada PT. Wujud Rama Abadi. *eCo-Fin*.