

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dua Faktor Teori Herzberg (1959)

Penelitian ini berpijak pada landasan teoritis yang komprehensif, menggabungkan beberapa konsep kunci dari teori organisasi dan perilaku untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif terhadap kinerja individu, khususnya dalam konteks kinerja guru. Ketiga variabel independen ini diintegrasikan melalui lensa teori-teori fundamental yang saling melengkapi. Pertama, aspek lingkungan kerja dipahami melalui perspektif Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) dari Frederick Herzberg (dalam Andriani and Widiawati. Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bersama rekan-rekannya dikenal dengan nama Motivation–Hygiene Theory, menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak berada pada satu garis kontinu yang sama, melainkan dikendalikan oleh dua kelompok faktor yang berbeda (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2017).

1. Faktor Motivator (intrinsik)

Faktor ini berkaitan langsung dengan isi pekerjaan dan dapat menimbulkan kepuasan serta mendorong peningkatan kinerja apabila terpenuhi. Contohnya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta peluang pengembangan karier.

2. Faktor Higienis (ekstrinsik)

Faktor ini berhubungan dengan kondisi dan konteks pekerjaan, seperti kebijakan organisasi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, gaji, serta keamanan kerja. Ketidakmampuan organisasi memenuhi faktor higienis dapat menimbulkan ketidakpuasan, namun pemenuhannya tidak otomatis menimbulkan kepuasan.

Dengan demikian, Herzberg menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki aspek higienis (misalnya menaikkan gaji atau memperbaiki fasilitas kerja). Organisasi juga harus memperkaya pekerjaan dengan faktor motivator seperti tantangan, tanggung jawab, umpan balik, serta kesempatan untuk berkembang. Hal ini akan menciptakan rasa penghargaan dan

pertumbuhan profesional, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kualitas kerja. Dalam konteks pendidikan, teori ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu ditempuh melalui dua jalur paralel:

1. Memastikan kondisi kerja, kebijakan, serta kompensasi yang memadai untuk mencegah ketidakpuasan.
2. Memperkuat aspek intrinsik tugas mengajar, misalnya dengan memberikan pengakuan atas prestasi, memberi otonomi dalam memilih metode pembelajaran, serta membuka peluang pengembangan kompetensi.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, dapat berfungsi sebagai faktor higiene yang esensial, menciptakan dasar yang memadai agar guru tidak merasa tidak puas, dan bahkan dapat menjadi katalisator bagi faktor motivator jika lingkungan tersebut mendukung pertumbuhan dan pengakuan (Andriani and Widiawati 2017)

Penerapan dalam Penelitian

Dalam penelitian ini, teori Herzberg digunakan sebagai grand theory yang dipadukan dengan bukti empiris kontekstual pada guru SMK Negeri 2 Bandar Lampung untuk menafsirkan hasil pengukuran variabel-variabel berikut:

Lingkungan Kerja → dikategorikan sebagai hygiene factor, meliputi kondisi fisik dan psikologis yang mendukung serta berfungsi mencegah ketidakpuasan.

Kerjasama Tim → dapat dikaitkan dengan motivator factor, karena menyangkut pencapaian bersama, rasa memiliki, dan tanggung jawab kolektif.

Komunikasi Efektif → juga dekat dengan motivator factor, sebab memperlancar kolaborasi, memberi makna dalam pekerjaan, serta memungkinkan munculnya pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja maupun atasan.

Kinerja Guru → menjadi variabel dependen yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor higienis dan motivator.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja guru memiliki peran yang sangat krusial dalam mempengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah. Selain faktor-faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, kondisi fisik dan sosial tempat kerja juga turut membentuk kinerja

guru. Subbab ini akan mengkaji secara mendalam berbagai aspek lingkungan kerja guru, mulai dari desain ruang kelas yang efektif hingga dukungan administratif yang memadai. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.

Teori Dua Faktor Herzberg memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Faktor higienis seperti ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, beban kerja yang seimbang, serta hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah, jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan motivasi guru (Andriani and Widiawati 2017). Faktor higienis merupakan prasyarat bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, guru cenderung merasa tidak puas dan demotivasi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Selain itu, iklim organisasi yang positif, yang ditandai oleh adanya rasa saling percaya, dukungan, dan penghargaan, juga berperan penting dalam memotivasi guru. Lingkungan kerja yang fleksibel, yang memungkinkan guru untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, semakin menjadi kebutuhan penting dalam era modern. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial guru adalah investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan perasaan aman dan nyaman, sehingga karyawan merasa lebih betah dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Lingkungan kerja tidak hanya sebatas peralatan dan ruang fisik, tetapi juga mencakup segala aspek yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, dan pengaturan kerja yang baik dapat

meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan (Sedarmayati 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan konteks di mana aktivitas kerja berlangsung, termasuk faktor-faktor fisik, sosial, dan organisasional yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi pekerjaan kita, mulai dari kondisi fisik tempat kerja seperti suhu dan pencahayaan, hingga aspek sosial seperti hubungan antar karyawan (Novitanti and Situmorang 2024). Lingkungan kerja adalah suatu sistem yang kompleks yang terdiri dari tiga dimensi utama: fisik, sosial, dan psikologis. Dimensi fisik mencakup desain ruangan dan fasilitas, dimensi sosial mencakup hubungan antar karyawan, dan dimensi psikologis mencakup perasaan dan pikiran karyawan. Ketiga dimensi ini saling terkait dan berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Sederhananya, lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan dapat bekerja secara efektif (Liawati 2024)

Lingkungan kerja yang baik itu seperti rumah kedua bagi karyawan. Selain fasilitas yang memadai, karyawan juga butuh pekerjaan yang jelas, target yang menantang, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja agar bisa bekerja dengan maksimal (Soelistya 2021). Lingkungan kerja yang kondusif merupakan fondasi bagi peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan. Lebih dari sekadar tempat untuk bekerja, lingkungan kerja yang baik menciptakan atmosfer yang positif dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti. Perasaan aman dan nyaman yang tercipta dalam lingkungan seperti ini mendorong karyawan untuk lebih terlibat, berinisiatif, dan memberikan kinerja terbaiknya. Namun, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti peralatan dan ruang kerja. Faktor-faktor psikologis dan sosial juga memainkan peran yang sangat penting. Pencahayaan yang sesuai, suhu yang nyaman, serta pengaturan kerja yang ergonomis dapat mengurangi kelelahan fisik dan meningkatkan konsentrasi. Selain itu, hubungan interpersonal yang positif, komunikasi efektif yang terbuka, dan adanya dukungan dari atasan serta rekan kerja juga turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kompleksitas dari berbagai elemen yang berinteraksi dan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya. Para ahli telah mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang membentuk lingkungan ini. Ada tiga faktor utama yang dapat memengaruhi lingkungan kerja karyawan, yaitu suhu, kebisingan, dan mutu udara (Sari 2023). Faktor ini menekankan aspek-aspek fisik yang krusial untuk kenyamanan dan kinerja.

a. Suhu

Suhu ruangan yang tidak ideal, baik terlalu panas maupun terlalu dingin, dapat menjadi distraksi serius bagi karyawan. Ketika suhu terlalu tinggi, karyawan cenderung merasa lesu, sulit berkonsentrasi, dan bahkan bisa mengalami dehidrasi ringan, yang semuanya menurunkan efisiensi kerja. Sebaliknya, suhu yang terlalu rendah bisa membuat karyawan merasa kedinginan, tidak nyaman, dan fokus mereka terpecah untuk mencari kehangatan, bukan pada pekerjaan. Menekankan bahwa mencari suhu ideal yang nyaman bagi sebagian besar karyawan adalah kunci untuk menjaga produktivitas dan konsentrasi tetap optimal.

b. Kebisingan

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja juga memegang peranan vital. Kebisingan yang berlebihan, seperti suara mesin yang bising, percakapan yang terlalu keras, atau lalu lintas di luar gedung, dapat sangat mengganggu konsentrasi. Karyawan akan kesulitan memproses informasi, mengingat tugas, dan bahkan berkomunikasi efektif secara efektif. Minimnya kebisingan yang mengganggu memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas mereka, mengurangi potensi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Lingkungan yang relatif tenang juga berkontribusi pada penurunan tingkat stres dan kelelahan mental.

c. Kualitas Udara

Kualitas udara yang dihirup karyawan sering kali terabaikan, padahal dampaknya sangat besar. Udara yang kotor, pengap, kurangnya sirkulasi, atau bahkan mengandung polutan tertentu (misalnya, dari bahan kimia atau debu)

dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan seperti sakit kepala, alergi, iritasi pernapasan, hingga penurunan energi. Kualitas udara yang baik, yang berarti udara bersih, segar, dan bersirkulasi dengan baik, sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik karyawan dan memastikan mereka tetap waspada serta energik sepanjang hari. Lingkungan dengan mutu udara yang prima akan mengurangi keluhan kesehatan dan meningkatkan vitalitas.

Secara keseluruhan, menyoroti bahwa perhatian terhadap detail-detail fisik ini bukanlah pilihan, melainkan keharusan bagi organisasi yang ingin menciptakan kondisi kerja yang optimal. Dengan mengelola suhu, kebisingan, dan mutu udara secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkonsentrasi, bekerja secara efisien, dan pada akhirnya mencapai kinerja terbaik mereka. Ini adalah investasi dasar yang berdampak besar pada kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi.

Secara keseluruhan, para ahli sepakat bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan fondasi penting untuk produktivitas, kepuasan karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi, sehat, dan berkomitmen.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Konsep lingkungan kerja umumnya dikaitkan dengan dunia industri. Namun, konsep ini juga relevan diterapkan dalam konteks sekolah. Lingkungan kerja di sekolah mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja guru, baik itu faktor fisik maupun non-fisik. Faktor fisik meliputi kondisi gedung, fasilitas, dan sarana prasarana sekolah. Dengan memahami indikator-indikator lingkungan kerja di sekolah, kita dapat mengukur sejauh mana lingkungan sekolah mendukung kinerja guru dan menciptakan suasana belajar yang efektif. Berikut adalah indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2017), antara lain:

1. Pencahayaan

Apakah pencahayaan cukup terang sehingga memudahkan dalam bekerja.

2. Temperatur Udara (suhu)

Suhu ruangan tidak terlalu panas atau dingin, sehingga nyaman untuk bekerja.

3. Kebisingan

Tingkat kebisingan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja/mengajar.

4. Tata Letak Ruangan

Penataan ruang kerja mudah dijangkau

5. Peralatan kerja

Rapih , mudah dijangkau

Dimensi fisik lingkungan kerja merujuk pada segala aspek material dan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, kualitas udara, tata letak ruang, dan ergonomi peralatan kerja termasuk dalam dimensi ini. Misalnya, pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata dan mengurangi produktivitas, sementara suhu yang terlalu panas atau dingin dapat membuat karyawan tidak nyaman dan mengganggu konsentrasi.

Lingkungan kerja fisik yang baik adalah investasi yang sangat penting. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang sehat juga dapat membantu mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Paparan terhadap kebisingan yang berlebihan, misalnya, dapat menyebabkan gangguan pendengaran, stres, dan penurunan konsentrasi. Udara yang tercemar dapat memicu penyakit pernapasan, sementara pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan masalah pada mata. Selain itu, tata letak ruang yang tidak ergonomis dapat menyebabkan nyeri otot dan tulang, serta meningkatkan risiko cedera.

2.3 Kerjasama Tim

Kerja sama tim merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai bidang, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Dalam konteks organisasi, kerja sama tim menjadi semakin krusial seiring dengan kompleksitas tugas dan tuntutan pasar yang semakin tinggi. Kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan

setim memungkinkan individu untuk mencapai tujuan yang lebih besar daripada yang dapat dicapai secara individu. Meskipun penting, kerja sama tim tidak selalu berjalan mulus. Berbagai tantangan dapat muncul, seperti perbedaan pendapat, konflik kepentingan, kurangnya komunikasi efektif yang efektif, atau kurangnya komitmen dari anggota tim. Memahami tantangan-tantangan ini merupakan langkah penting untuk membangun kerja sama tim yang efektif.

Teori Dua Faktor Herzberg memberikan kerangka kerja yang relevan untuk memahami bagaimana kerjasama tim mempengaruhi kinerja guru. Faktor higienis seperti kebijakan sekolah yang mendukung kolaborasi, hubungan antarpribadi yang positif, dan ketersediaan sumber daya yang memadai, jika terpenuhi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kerjasama tim. Sebaliknya, faktor motivator seperti pengakuan atas kontribusi individu, kesempatan untuk mengambil inisiatif, dan peluang untuk pengembangan profesional dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja sama. Dalam konteks sekolah yang memiliki budaya kolaboratif dan kepemimpinan yang mendukung, kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja guru, serta pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa (Herzberg dalam Andriani). Jika guru merasa bahwa kerja sama tim akan meningkatkan peluang mereka untuk mencapai tujuan (ekspektasi), dan jika hasil kerja tim diakui dan dihargai (instrumentality dan valensi), maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja sama.

2.3.1 Definisi Kerjasama Tim

Kerjasama merupakan suatu konsep yang merujuk pada kegiatan bersama yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Istilah ini berasal dari bahasa Inggris "cooperation" dan memiliki akar etimologi yang terkait dengan tindakan bekerja sama. Kerja sama tim adalah proses kolaboratif di mana individu-individu dalam sebuah kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan interaksi, koordinasi, dan saling mendukung antar anggota. Dengan bekerja sama, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada jika bekerja sendiri-sendiri (Akbar Rizal Bahari, Deby Santyo Rusandy, and Iing Sri Hardiningrum 2025). Pada masa lalu, penilaian

kinerja didasarkan pada sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah terdefinisi dalam deskripsi pekerjaan. Lingkungan kerja dianggap relatif statis. Namun, dalam konteks dunia kerja yang terus berubah, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan tugas, melainkan juga oleh kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan penguasaan berbagai keterampilan.

Kerja sama tim merupakan suatu bentuk interaksi sosial di mana sekelompok individu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui kerja sama tim, sumber daya dan kemampuan individu dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang optimal. Kerjasama tim merupakan sinergi antar individu yang berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kerja sama, anggota tim dapat saling melengkapi kompetensi dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang solid memiliki korelasi positif dengan kinerja organisasi (Veronika Tamaya and Maria Modesta Missi Mone 2023). Kerja sama tim adalah upaya kolektif yang menggabungkan berbagai keahlian untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kepemimpinan yang kuat dan komunikasi efektif yang efektif, tim dapat menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik daripada jika bekerja sendiri-sendiri.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Tim sejati bukan sekadar sekelompok individu yang bekerja bersama, melainkan entitas yang memiliki karakteristik fundamental yang membedakannya dari kelompok biasa. Mereka mengidentifikasi tiga pilar utama yang mendefinisikan tim sejati, dan pilar-pilar ini secara langsung menyiratkan faktor-faktor krusial untuk terbentuknya kerjasama tim yang efektif. Menurut Hackman dalam Bantam dkk, 2024 beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu :

- a. Tujuan dan arah yang jelas; Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.
- b. Pemimpin yang baik; Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.
- c. Tugas yang sesuai; Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.

- d. Lingkungan yang saling mendukung; Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.
- e. Bertanggung jawab; Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.
- f. Mampu berkomunikasi efektif dengan baik; Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya kesalahan komunikasi efektif dengan anggota tim yang lainnya.
- g. Hubungan interpersonal; Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi efektif dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

Dimensi-dimensi seperti adanya tujuan dan arah yang jelas, kepemimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, rasa tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi efektif dengan baik, serta hubungan interpersonal yang positif, secara sinergis berkontribusi pada efektivitas kerja tim. Dengan demikian, ketika guru-guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung bekerja dalam tim yang memiliki tujuan yang terarah, dipimpin dengan baik, mengemban tugas yang relevan, merasakan dukungan kolektif, bertanggung jawab atas perannya, berkomunikasi efektif secara efektif, dan menjalin hubungan interpersonal yang harmonis, kinerja mereka secara keseluruhan akan meningkat signifikan, menunjukkan bahwa praktik kerja sama tim yang solid adalah kunci peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

2.3.3 Indikator Kerjasama Tim

Kerja sama tim merupakan suatu bentuk interaksi sosial di mana sekelompok individu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan ini dapat tercapai secara optimal melalui sinergi yang dihasilkan dari kerja sama tim. Beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur kinerja tim yang efektif antara lain sebagai berikut (Tamaya, dkk., 2023)

a. Kerjasama

Penelitian telah menunjukkan bahwa kerja tim menghasilkan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan kerja individual. Integrasi sistematis dari kontribusi individu merupakan kunci keberhasilan kerja tim. (West dalam Tamaya, dkk., 2023) Untuk mengukur tingkat integrasi ini, beberapa indikator kinerja tim sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik. Dengan memberikan setiap anggota tim tanggung jawab yang spesifik, kita mendorong mereka untuk saling bekerja sama demi mencapai tujuan bersama.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama. Dengan saling mendukung dan memberikan masukan, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas. Dengan memberikan ruang bagi setiap anggota tim untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuannya, kita dapat mencapai kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, kesimpulannya adalah bahwa kerja sama tim yang efektif ditandai oleh pembagian tugas yang jelas, kolaborasi yang aktif, dan optimalisasi potensi setiap individu. Dengan demikian, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan bekerja sendiri.

b. Kepercayaan

Kepercayaan adalah pondasi dari hubungan yang solid, dibangun atas dasar keyakinan bahwa seseorang akan selalu bertindak sesuai dengan kata-katanya (Maxwell dalam Tamaya, dkk., 2023). Dalam tim yang solid, setiap anggota saling mempercayai kemampuan dan integritas satu sama lain. Kepercayaan timbal balik dibangun atas dasar pengakuan akan kekuatan dan kelemahan masing-masing anggota. Terdapat beberapa indikator yang dapat menunjukkan tingkat kepercayaan dalam sebuah tim, yaitu sebagai berikut:

1. Kejujuran

Transparansi dan kejujuran adalah fondasi utama dalam membangun kepercayaan antar anggota tim. Ketika setiap anggota tim jujur dalam perkataan dan tindakan, ikatan kepercayaan pun terbentuk.

2. Pemberian Tugas

Memberikan tugas kepada anggota tim adalah bentuk pengakuan atas kemampuan dan kompetensi mereka. Pemberian tugas adalah salah satu cara untuk memperkuat rasa percaya diri dan kepemilikan anggota tim terhadap pekerjaan mereka.

3. Integritas

Integritas adalah nilai yang sangat penting dalam sebuah tim, karena menunjukkan komitmen seseorang terhadap nilai-nilai yang benar. Anggota tim yang memiliki integritas akan selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Integritas adalah cerminan karakter seseorang dan menjadi dasar bagi kepercayaan orang lain.

Dalam sebuah tim yang solid, kejujuran, integritas, dan kepercayaan adalah nilai-nilai yang tidak dapat dipisahkan. Ketika setiap anggota tim menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut, rasa saling percaya akan tumbuh kuat, dan setiap individu akan merasa dihargai dan dipercaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Memberikan tugas kepada anggota tim adalah bentuk pengakuan atas kemampuan dan kompetensi mereka, sekaligus memperkuat rasa percaya diri dan kepemilikan terhadap pekerjaan.

- c. Kekompakan

Mengacu pada definisi kekompakan sebagai tingkat solidaritas dan perasaan positif anggota terhadap kelompoknya, berikut beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kekompakan dalam sebuah tim: (Dewi dalam Tamaya, dkk., 2023)

1. Interkoneksi Tugas

Interkoneksi tugas antar anggota tim mendorong terciptanya rasa saling membutuhkan dan kekompakan. Ketika tugas satu sama lain saling berkaitan, anggota tim akan merasa lebih terikat dan kompak. Saling ketergantungan tugas menciptakan sinergi yang kuat di antara anggota tim.

2. Ketergantungan Hasil

Anggota tim merasa bahwa keberhasilan yang diraih adalah hasil kerja sama tim, bukan hanya kontribusi individu. Rasa memiliki bersama atas hasil kerja tim akan memperkuat ikatan kekompakan. Kesuksesan bersama akan meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara anggota tim.

3. Komitmen yang Tinggi

Dedikasi yang tinggi dari setiap anggota tim terhadap tujuan bersama akan memperkuat ikatan kekompakan. Komitmen yang kuat akan mendorong anggota tim untuk bekerja sama secara efektif. Anggota tim yang berkomitmen tinggi akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi tim

Dalam sebuah tim yang kompak, setiap anggota saling bergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Ketika tugas satu sama lain saling berkaitan, anggota tim akan merasa lebih terikat dan kompak. Selain itu, rasa memiliki bersama atas hasil kerja tim akan memperkuat ikatan kekompakan. Komitmen yang tinggi dari setiap anggota tim terhadap tujuan bersama akan menjadi perekat yang menyatukan seluruh anggota tim.

2.4 Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif adalah nadi kehidupan yang menghubungkan individu dan organisasi. Dalam sebuah organisasi, komunikasi efektif yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Baik dalam dunia bisnis maupun pendidikan, komunikasi efektif yang baik adalah syarat mutlak untuk membangun hubungan yang harmonis dan produktif. Kinerja organisasi adalah cerminan dari kualitas komunikasi efektif yang terjadi di dalamnya. Komunikasi efektif yang efektif akan mendorong peningkatan kinerja, sedangkan komunikasi efektif yang buruk akan menjadi penghambat. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari seberapa baik anggota organisasinya berkomunikasi efektif.

2.4.1 Definisi Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif adalah jembatan yang menghubungkan manusia. Melalui komunikasi efektif, kita dapat berbagi informasi, membangun pemahaman

bersama, dan menciptakan hubungan yang berarti (Hamka, Ardiansyah, and Basri 2023). Komunikasi efektif organisasi adalah jantung dari setiap organisasi. Proses pertukaran pesan dan makna yang terjadi dalam organisasi memungkinkan terjadinya koordinasi, kolaborasi, dan pencapaian tujuan bersama. Komunikasi efektif ini dapat terjadi melalui berbagai saluran dan bentuk, baik formal maupun informal, dan melibatkan seluruh anggota organisasi (Budiato dalam Hamka, dkk., 2023). Komunikasi efektif organisasi adalah proses berkelanjutan untuk memahami pikiran dan perasaan anggota organisasi melalui berbagai bentuk pesan. Setiap tindakan atau interaksi dalam organisasi, sekecil apapun, mengandung unsur komunikasi efektif (Mulyadi dalam Hamka, dkk., 2023).

Komunikasi efektif merupakan proses pertukaran informasi yang berhasil mencapai pemahaman bersama antara pengirim dan penerima pesan. Menurut DeVito, komunikasi efektif interpersonal yang efektif ditandai dengan kemampuan untuk menyampaikan pesan secara terbuka, empatik, mendukung, positif, dan setara. (DeVito 2008). Dalam konteks organisasi pendidikan, komunikasi efektif efektif antara kepala sekolah, guru, dan sesama rekan kerja menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik interpersonal, hingga menurunnya semangat kerja. Oleh karena itu, komunikasi efektif yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja guru sebagai bagian dari faktor motivasional dalam kerangka teori dua faktor Herzberg

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komunikasi efektif Efektif

Komunikasi efektif adalah proses kompleks yang esensial dalam setiap interaksi manusia, baik personal maupun profesional. Para ahli telah mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi efektivitas komunikasi efektif. Menurut Corrie dalam Agustina dkk (Agustina, Mutaufiq, and Taryanto 2024) ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi efektif, yaitu:

a. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi efektif. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia

memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikasi.

b. Pertumbuhan

Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

c. Persepsi

Adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi efektif.

d. Peran dan hubungan

Memiliki pengaruh dari proses komunikasi efektif tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi efektif. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi efektif secara formal

e. Nilai dan budaya/ adat

Menjadi kacamata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi efektif (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi efektif terjalin dengan baik.

f. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi efektif itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.

g. Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi efektif. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi efektif. 8) Jenis kelamin Laki-laki dan perempuan memiliki

perbedaan dalam berkomunikasi efektif dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi efektif untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

Dari faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai komunikasi yang efektif ada hal yang perlu dilakukan melalui pemahaman terhadap faktor-faktor dalam komunikasi efektif itu sendiri agar apa yang disampaikan dapat terjalin dengan baik.

2.4.3 Indikator Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif adalah pertukaran informasi yang saling menguntungkan, di mana baik pengirim maupun penerima merasa pesan yang disampaikan telah mencapai tujuannya. Keberhasilan komunikasi efektif ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana pesan tersebut dikemas dan disampaikan. Berdasarkan konsep Joseph A. De Vito, komunikasi efektif memiliki lima dimensi utama yang penting untuk membangun interaksi yang bermakna dan produktif. Kelima dimensi tersebut adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesetaraan.

a. Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan mengacu pada kemauan dan kesediaan untuk membuka diri secara jujur dan transparan dalam berinteraksi. Dimensi ini memiliki beberapa aspek penting, yaitu terbuka kepada pihak lain, yaitu kemampuan untuk secara terbuka dan jujur mengungkapkan pikiran, perasaan, dan informasi tanpa rasa takut. Selain itu, adanya kesediaan untuk menerima masukan, kritik, atau perspektif dari orang lain tanpa bersikap defensive serta mengakui dan bertanggung jawab, yaitu kemampuan untuk mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang diungkapkan adalah milik diri sendiri dan bertanggung jawab penuh atas hal tersebut.

b. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk merasakan dan memahami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang lain, baik secara emosional maupun

intelektual. Berbeda dengan simpati yang hanya merasa kasihan, empati memungkinkan Anda untuk menempatkan diri pada posisi orang lain. Untuk menjadi efektif, pemahaman empatik ini harus dikomunikasi efektifkan kembali kepada pihak lain, baik secara verbal maupun non-verbal, agar mereka merasa dipahami.

c. Dukungan (*Supportiveness*)

Dimensi dukungan (*supportiveness*) berfokus pada penciptaan suasana komunikasi efektif yang suportif dan tidak menghakimi. Hal ini diwujudkan melalui komunikasi efektif yang dapat mencegah emosi negatif, seperti pembelaan diri atau agresi. Ketika seseorang merasa didukung, mereka akan lebih terbuka untuk berinteraksi, bertukar ide, dan bekerja sama, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hubungan dan interaksi secara keseluruhan.

d. Kepositifan (*Positivity*)

Kepositifan melibatkan pemberian perhatian yang positif dan perasaan yang baik terhadap orang lain, yang diekspresikan secara langsung dalam komunikasi efektif. Hal ini dapat diwujudkan dengan menghargai orang lain, bersikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, serta menciptakan atmosfer yang menyenangkan dan optimis. Sikap positif membuat pesan yang disampaikan lebih mudah diterima dan membangun landasan untuk interaksi yang konstruktif.

e. Kesenjajaran (*Equality*)

Kesenjajaran dalam komunikasi efektif berarti adanya pengakuan bahwa semua pihak yang terlibat memiliki nilai, kepentingan, dan martabat yang sama. Dalam interaksi yang efektif, setiap individu dianggap setara, terlepas dari status, jabatan, atau peran mereka. Dengan demikian, tidak ada pihak yang merasa lebih dominan atau lebih berharga dari yang lain, yang mendorong terciptanya dialog yang adil, jujur, dan timbal balik.

Komunikasi efektif merupakan proses pertukaran informasi yang tidak hanya sebatas penyampaian pesan, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam, menciptakan suasana positif, serta menghasilkan perubahan yang bermakna. Suksesnya komunikasi efektif tidak hanya diukur dari terkirimnya pesan, namun

juga dari sejauh mana pesan tersebut dapat dipahami, diterima, dan mendorong tindakan nyata. Dengan demikian, komunikasi efektif tidak hanya tentang menyampaikan informasi, tetapi juga tentang membangun hubungan, mempengaruhi orang lain, dan mencapai tujuan bersama. Keberhasilan komunikasi efektif sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk cara penyampaian pesan, kualitas hubungan antar individu, serta konsistensi antara kata-kata dan tindakan.

2.5 Kinerja Guru

Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya (Aziz and Asnusa 2018).

Sebagai ujung tombak pendidikan, guru berperan krusial dalam mentransformasi potensi siswa menjadi individu yang cerdas, berkarakter, dan cinta tanah air. Keberadaan guru sangat diperlukan untuk memastikan keberlangsungan proses belajar mengajar dan mencapai tujuan pendidikan nasional. Guru adalah sosok yang tidak tergantikan dalam sistem pendidikan. Mereka merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selain mengajar, guru juga berperan sebagai motivator, pembimbing, dan contoh bagi siswa. Interaksi langsung memungkinkan guru untuk memahami kebutuhan individual siswa dan memberikan pembelajaran yang lebih efektif. Kinerja guru adalah tolok ukur keberhasilan seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tercermin dari kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merancang pembelajaran yang efektif, dan membimbing siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja guru yang baik tidak hanya diukur dari prestasi akademik siswa, tetapi juga dari perkembangan karakter dan sikap siswa.

2.5.1 Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru adalah bukti nyata dari profesionalisme seorang pendidik dalam mengelola proses belajar mengajar. Hal ini tercermin dari kemampuan guru dalam

menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan membimbing siswa untuk mencapai potensi terbaiknya (Muspawi 2021). Kinerja guru adalah cerminan profesionalisme seorang pendidik dalam mengelola proses belajar mengajar. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan membimbing siswa untuk mencapai potensi terbaiknya (Kompri dalam Muspawi, 2021). Kinerja guru adalah cerminan dari dedikasi seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam menguasai berbagai peran, seperti pengajar, pelatih, pembimbing, dan pendidik, untuk mencapai tujuan pembelajaran dan mengembangkan potensi siswa secara maksimal.

Kinerja guru adalah cerminan dari profesionalisme seorang pendidik. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam mencapai standar yang telah ditetapkan dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa (Indriawati 2022). Kinerja guru adalah hasil dari segala upaya yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, yang tercermin dalam prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja yang diperoleh Mulyasa dalam Indriawati, dkk., 2022). Sukses tidaknya sebuah sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja gurunya. Undang-undang telah memberikan pedoman bagi guru dengan menetapkan empat kompetensi dasar yang harus dimiliki, yaitu kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional. Dengan menguasai kompetensi-kompetensi ini, guru dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik secara optimal dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru adalah tolok ukur penting dalam kualitas pendidikan, mencerminkan seberapa baik seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pembelajaran. Para ahli telah mengidentifikasi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang secara signifikan memengaruhi kinerja guru.

Menurut Karyono dan Prastiwi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara umum dapat dikategorikan menjadi variabel individu, psikologis, dan organisasi. Dalam konteks guru, variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan (baik fisik maupun mental), latar belakang pendidikan dan pengalaman, serta

demografi seperti usia. Guru dengan kualifikasi pendidikan yang relevan dan pengalaman mengajar yang memadai cenderung memiliki pemahaman materi dan keterampilan pedagogik yang lebih baik (Karyono and Kurnia Prastiwi 2018).

Variabel psikologis mencakup persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, dan pembelajaran guru. Motivasi yang tinggi, sikap positif terhadap profesi, dan kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan metode pengajaran baru adalah kunci untuk kinerja yang optimal. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan, dan struktur organisasi sekolah. Dukungan dari kepala sekolah, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi semangat dan komitmen guru.

Senada dengan itu, banyak ahli lain memisahkan faktor-faktor ini menjadi kategori internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan karakteristik diri guru itu sendiri, seperti yang disebutkan oleh Rahman yaitu motivasi, keterampilan, dan pendidikan. Guru yang termotivasi tinggi, memiliki disiplin diri yang baik, dan senantiasa mengembangkan kompetensinya (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial) akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. (Rahman 2022) Aspek kesehatan fisik dan mental guru juga merupakan faktor internal krusial, seperti yang ditekankan dalam beberapa studi, karena guru yang sehat dan bugar dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik.

Sementara itu, faktor eksternal adalah pengaruh dari luar diri guru. Ini termasuk lingkungan kerja fisik (misalnya, sarana dan prasarana sekolah yang memadai, kondisi kelas), kesejahteraan guru (gaji, tunjangan, penghargaan), hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta dukungan manajerial dan kebijakan sekolah (Hasyim and Nuraisyiah 2023). Lingkungan sekolah yang suportif, fasilitas yang lengkap, kompensasi yang layak, serta supervisi pengajaran yang konstruktif akan sangat mendukung guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mendorong peningkatan kualitas kinerja mereka.

Dengan demikian, kinerja guru adalah hasil interaksi kompleks antara kapabilitas individu guru, kondisi psikologis mereka, dan dukungan serta lingkungan tempat mereka bekerja. Memahami faktor-faktor ini memungkinkan lembaga pendidikan

untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

2.5.3 Indikator Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja guru, terdapat indikator yang dapat digunakan. Menurut Asy'ari dkk indikator kinerja guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik: Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan manifestasi nyata dari kemampuan guru dalam mengelola interaksi belajar-mengajar di kelas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini mencakup berbagai aspek esensial seperti kemampuan guru dalam memanfaatkan beragam media dan sumber belajar yang relevan serta menarik, memastikan materi tersampaikan secara efektif. Guru juga diharapkan menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi, adaptif terhadap karakteristik siswa dan materi, sehingga pembelajaran tidak monoton dan mampu merangsang partisipasi aktif. Lebih lanjut, keberhasilan guru dalam pengelolaan kelas, mulai dari pengaturan fisik hingga penanganan dinamika siswa, sangat krusial untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif, aman, dan penuh motivasi. Guru juga memiliki peran vital dalam memfasilitasi interaksi yang bermakna antar siswa dan antara siswa dengan materi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu untuk membimbing siswa menuju pemahaman yang lebih baik. Keselarasan antara pelaksanaan di kelas dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah disusun juga menjadi tolok ukur penting, meskipun guru tetap dituntut untuk memiliki fleksibilitas dalam menghadapi situasi tak terduga. Terakhir, penggunaan bahasa yang jelas, lugas, dan mudah dipahami sesuai tingkat perkembangan siswa menjadi fondasi komunikasi efektif yang efektif dalam proses pembelajaran.

b. Kompetensi Profesional: Pengembangan Diri

Aspek pengembangan diri dalam kompetensi profesional merefleksikan komitmen seorang guru terhadap peningkatan kualitas diri secara berkelanjutan, baik dalam ranah keilmuan maupun keterampilan profesional. Indikator ini menunjukkan bahwa profesi guru bukan stagnan, melainkan dinamis dan menuntut adaptasi terus-menerus terhadap perkembangan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan pedagogi. Guru yang profesional secara aktif mencari dan mengikuti berbagai program pelatihan, lokakarya, atau seminar yang relevan untuk memperbarui pengetahuan dan mengasah keterampilan pedagogik, profesional, kepribadian, serta sosialnya. Mereka juga memiliki inisiatif untuk memperkaya wawasan melalui pembacaan literatur profesional, jurnal ilmiah, atau artikel terbaru yang berkaitan dengan bidang studi dan praktik pengajaran. Keterlibatan aktif dalam komunitas belajar profesional seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Kelompok Kerja Guru (KKG) juga menjadi poin penting, menunjukkan kemauan untuk berbagi pengalaman, berdiskusi, dan berkolaborasi dalam memecahkan permasalahan pendidikan. Beberapa guru bahkan termotivasi untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) sebagai upaya reflektif untuk menganalisis dan memperbaiki praktik pembelajaran di kelasnya sendiri, serta memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi efektif (TIK) untuk mendukung proses pengembangan profesionalnya. Pada intinya, pengembangan diri adalah tentang refleksi berkelanjutan dan upaya proaktif untuk senantiasa menjadi guru yang lebih baik.

c. Kompetensi Kepribadian: Disiplin dan Tanggung Jawab

Disiplin dan tanggung jawab dalam kompetensi kepribadian merupakan pilar integritas dan etika seorang guru yang vital sebagai panutan bagi peserta didik dan komunitas sekolah. Indikator disiplin mencakup ketaatan guru terhadap tata waktu dan aturan, seperti datang tepat waktu ke sekolah, masuk dan mengakhiri pembelajaran sesuai jadwal, serta menyelesaikan administrasi pembelajaran secara tepat waktu dan sesuai prosedur yang berlaku. Konsistensi dalam mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib sekolah, serta menjadi teladan bagi siswa dalam hal ketaatan pada aturan, menunjukkan kedisiplinan yang tinggi. Sementara itu, aspek tanggung jawab termanifestasi dalam dedikasi guru untuk menyelesaikan setiap tugas dan amanah yang diberikan dengan penuh komitmen, tanpa menunda-nunda pekerjaan. Guru yang bertanggung jawab juga memiliki rasa kepemilikan terhadap kemajuan belajar siswa, berusaha mencari solusi dan memberikan dukungan jika ada siswa yang menghadapi kesulitan, serta mengelola dan menjaga sarana prasarana sekolah

dengan baik. Lebih dari sekadar tugas, tanggung jawab juga berarti kesiapan guru untuk mempertanggungjawabkan setiap keputusan dan tindakan yang diambil dalam menjalankan perannya, mencerminkan akuntabilitas profesional yang tinggi. Kedua indikator ini secara sinergis membentuk karakter guru yang dapat dipercaya, diandalkan, dan patut diteladani.

Kinerja guru dapat dinilai dari kemampuannya dalam mengelola seluruh proses pembelajaran, mulai dari perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efektif, hingga penilaian yang objektif (Saud dalam Muspawi, 2021). Ketiga komponen ini saling berkaitan dan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Penilaian kinerja guru mencakup enam dimensi utama, yaitu: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembimbingan siswa, pembimbingan rekan sejawat, dan pengembangan profesional. Keenam dimensi ini saling terkait dan memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja seorang guru.

Kinerja guru secara tidak langsung tercermin dari hasil belajar siswa. Untuk menilai hasil belajar siswa, guru menggunakan berbagai metode penilaian yang tidak hanya mengukur pengetahuan siswa, tetapi juga mencakup sikap dan keterampilan. Dengan demikian, guru dapat mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Proses evaluasi tidak hanya berfokus pada siswa, tetapi juga pada guru. Dengan melakukan evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran dan seberapa efektif guru dalam menyampaikan materi pelajaran. Hasil evaluasi ini kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki proses pembelajaran di masa mendatang (Muspawi, 2021).

2.6 Kajian Hasil Penelitian lain yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian ini, perlu dilakukan kajian pustaka yang mendalam terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mengidentifikasi celah-celah penelitian yang belum terungkap, menguatkan kerangka teoretis penelitian, serta memberikan gambaran umum mengenai perkembangan penelitian di bidang yang sama. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1	Ahmad Najiyullah, Azimi Faqqihuddin Arsyad , Suheri , Ardiyansah , Mirza Abdi Khairusy. (2025) Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasi, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Bukti Dari Universitas Swasta Di Serang	Variabel X: • Kepemimpinan Transformasi • Kerjasama Tim, • Komunikasi Variabel Y • Kinerja Dosen	Deskriptif Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim secara signifikan meningkatkan kinerja dosen perguruan tinggi swasta. Komunikasi yang efektif berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim terhadap kinerja dosen.
2	Revina Dewi Agustin, Wilda Ulil Ulya, Feni Selfiana, Muhammad Sadam Reyhan, Mu'alimin. (2024) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Variabel X: • Budaya Organisasi • Lingkungan Kerja Variabel Y • Kinerja Guru			Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu budaya organisasi yang inklusif. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.
3	Yustina Alfira Ahus, Hyronimus Se, Maria Helena C. Dua Mea (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Ruteng	Variabel X: • Disiplin Kerja • Motivasi • Lingkungan Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Tidak terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
					terhadap kinerja guru.
4	Dewi Sartje Koloay, Orbanus Naharia , Jeffry Sony Junus Lengkong (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kauditan	Variabel X: - Budaya Orgaisasi - Lingkungan Kerja Variabel Y - Kinerja guru	Deskriptif Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
5	Sutrisno, Agus Prianto, Roy Wahyuningsih, Fahimul Amri. (2023) Sutrisno, Agus Prianto, Roy Wahyuningsih, Fahimul Amri. (2023) Pengaruh Komunikasi efektif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang	Variabel X: - Lingkungan Kerja - Komunikasi efektif Variabel Y - Kinerja Guru	Deskriptif Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Komunikasi efektif mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja mempunyaipengaruhterh adap kinerja guru, serta komunikasi efektif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruhterhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang.
6	Tazkiyatun Fatwa Khofifah (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Variabel X: - Kepemimpinan Transformasional - Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Variabel Y - Kinerja Guru	Deskriptif Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Kerja sama tim berpengaruh positif langsung terhadap prestasi kerja, kerja sama tim berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja.
7	Fitrianis, Sudarno, Agus Joko Purwanto (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai	Variabel X: - Lingkungan Kerja - Budaya Orgaisasi Variabel Y - Kinerja Guru	Deskriptif Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Secara parsial budaya organiasai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan

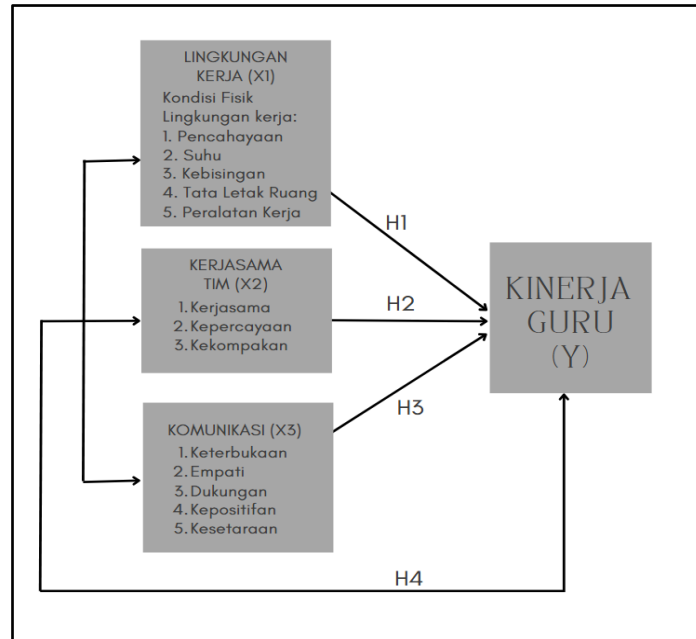
No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
	Kota Pekanbaru				Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoya
8	Melania Erni, John EHJ FoEh, Edwar Efendi Silalahi (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	Variabel X: • Motivasi • Disiplin • Lingkungan Kerja Variabel Y • Kinerja Guru	Deskriptif Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Motivasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru; disiplin bekerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru; dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru.
9	Sudirman dan Fauzi. (2022) Pengaruh Komunikasi efektif, Kerjasama Tim, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Dalam Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen	Variabel X: • Komunikasi • Kerjasama Tim • Kepemimpinan • Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Variabel Y • Kinerja Guru	Asosiatif Secara Kuantitatif	Uji Regresi linier Berganda	Terdapat pengaruh aspek-aspek komunikasi dalam sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim guru terhadap kinerja guru. Terbukti bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja dan pengaruh Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sangat signifikan. Secara simultan, pengaruh komunikasi e, kerja sama tim, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Peusangan, Kabupaten Bireuen adalah 62%. Sedangkan 38% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti, seperti kompetensi guru, fasilitas kerja, iklim organisasi, pendidikan, dan lainnya.
10	Sahat T Simorangkir. (2022) Pengaruh	Variabel X: • Kerjasama Tim • Efikasi Diri	Survey Dengan Pendekatan	Regresi Ganda Dan Korelasi	Kerja sama tim berpengaruh positif langsung terhadap

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
	Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021	Variabel Y • Kinerja Guru	Korelasional	Ganda	prestasi kerja. Kerja sama tim berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kerja tim dan meningkatkan efikasi diri.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dilakukan upaya yang komprehensif untuk memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan kompetensi guru, dan memberikan dukungan yang memadai dari kepala sekolah. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik faktor internal (seperti motivasi, kompetensi, efikasi diri) maupun faktor eksternal (seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kerjasama tim) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Komunikasi dan kerjasama tim secara konsisten muncul dalam berbagai penelitian sebagai faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang solid dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2.7 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan landasan teoretis yang menjadi pedoman dalam penelitian ini. Kerangka pikir ini akan memaparkan secara sistematis bagaimana variabel-variabel penelitian dihubungkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kerangka pikir ini akan memberikan arah yang jelas bagi penelitian dan membantu dalam menguji hipotesis yang telah diajukan. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar kerangka pikir yang disediakan, model penelitian ini mengkaji pengaruh beberapa faktor terhadap Kinerja Guru (Y). Kerangka ini mengidentifikasi tiga variabel independen utama: Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi Efektif (X3). Masing-masing variabel independen diuraikan menjadi beberapa indikator spesifik; misalnya, Lingkungan Kerja mencakup kondisi fisik, pencahayaan, dan suhu, sementara Kerjasama Tim diukur melalui kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Model ini mengemukakan empat hipotesis. Hipotesis H1, H2, dan H3 menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen (Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Efektif) terhadap Kinerja Guru. Sementara itu, Hipotesis H4 menguji pengaruh simultan atau gabungan dari ketiga variabel independen tersebut terhadap Kinerja Guru. Secara keseluruhan, kerangka pikir ini adalah fondasi untuk sebuah penelitian yang bertujuan untuk membuktikan secara empiris seberapa besar peran lingkungan kerja, kolaborasi tim, dan komunikasi dalam menentukan performa seorang guru.

2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berfungsi sebagai pedoman dalam melakukan pengujian secara empiris terhadap hubungan antara variabel-variabel yang telah

diidentifikasi. Dengan demikian, hipotesis ini akan menjadi titik fokus dalam analisis data. Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik di mana seorang individu bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (misalnya, fasilitas, pencahayaan, suhu, kebersihan) maupun non-fisik (misalnya, suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan), diyakini memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1959) menekankan bahwa faktor-faktor higiene (termasuk kondisi kerja) dapat mencegah ketidakpuasan dan, jika terpenuhi, dapat memberikan dasar bagi motivasi. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Agustin, dkk (2024) menemukan bahwa kondisi kerja yang ergonomis dan suasana kerja yang positif secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Demikian pula, Koloay, dkk (2023) dalam studinya di sektor pendidikan, mengidentifikasi bahwa dukungan fasilitas dan kejelasan peran dalam lingkungan kerja guru berkorelasi positif dengan kualitas pengajaran dan pencapaian siswa, yang merupakan indikator kinerja guru.

Dalam konteks SMK Negeri 2 Bandar Lampung, lingkungan kerja yang memadai (misalnya, ketersediaan alat bantu mengajar, kebersihan ruang kelas, dukungan administrasi) dan suasana kerja yang harmonis diharapkan dapat meminimalkan gangguan, mengurangi stres, dan meningkatkan fokus guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Guru yang merasa nyaman dan didukung oleh lingkungannya cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan berdedikasi dalam menyampaikan materi pelajaran, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

mereka secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- Ho.1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.
- H1.1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Guru

Kerja sama tim merujuk pada upaya kolaboratif sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama melalui sinergi, komunikasi efektif, dan pembagian tugas. Studi oleh Naziullah (2024) mengindikasikan bahwa tim yang memiliki tingkat kohesi dan komunikasi efektif yang tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan individu yang bekerja sendiri. Di lingkungan sekolah, Sudirman dan Fauzi (2022) menemukan bahwa kolaborasi antar guru dalam pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi siswa secara positif memengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa, yang mencerminkan peningkatan kinerja kolektif guru.

Bagi guru-guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim (misalnya, dalam menyusun rencana pembelajaran, berbagi pengalaman mengajar, menyelesaikan masalah siswa, atau mengembangkan proyek sekolah) sangat krusial. Kerja sama tim yang efektif dapat memfasilitasi pertukaran ide, berbagi praktik terbaik, dan memberikan dukungan moral antar rekan kerja. Hal ini tidak hanya meringankan beban individu tetapi juga meningkatkan kualitas output kolektif. Ketika guru bekerja sama secara sinergis, mereka dapat mengidentifikasi solusi yang lebih baik untuk tantangan pengajaran, mengembangkan metode yang lebih inovatif, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja individual maupun kolektif mereka. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- Ho.2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.
- H1.2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama tim terhadap

kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

3. Pengaruh Komunikasi efektif Terhadap Kinerja Guru

Komunikasi efektif merupakan proses penyampaian pesan dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai kesamaan makna dan pemahaman. Dalam konteks organisasi, komunikasi efektif yang efektif (baik vertikal maupun horizontal) adalah fondasi bagi koordinasi, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah. Banyak studi telah mengonfirmasi hubungan positif antara komunikasi efektif dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sutrisno, dkk (2024) menunjukkan bahwa transparansi komunikasi efektif manajemen berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Dalam ranah pendidikan, Sudirman dan Fauzi (2022) menemukan bahwa komunikasi efektif yang terbuka antara kepala sekolah, guru, dan staf administrasi memfasilitasi koordinasi program, penyelesaian konflik, dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum, yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Komunikasi efektif yang efektif juga berperan dalam memastikan bahwa guru memahami tujuan sekolah, ekspektasi kinerja, dan umpan balik yang diberikan.

Bagi guru-guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung, komunikasi efektif yang efektif adalah kunci untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja. Ini mencakup komunikasi efektif dengan sesama guru (misalnya, berbagi metode pengajaran, pengalaman siswa), dengan kepala sekolah atau manajemen (misalnya, menerima instruksi, memberikan masukan, memahami kebijakan baru), dengan siswa (misalnya, menyampaikan materi pelajaran dengan jelas, memberikan umpan balik konstruktif), dan dengan orang tua siswa. Ketika komunikasi efektif berjalan lancar dan efektif, guru dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk pengajaran, berkoordinasi dengan rekan kerja untuk proyek atau masalah siswa, serta menerima umpan balik yang tepat waktu untuk perbaikan. Sebaliknya, komunikasi efektif yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, duplikasi pekerjaan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya akan menghambat kinerja. Oleh karena itu,

komunikasi efektif yang baik diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ho.3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

H1.3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi efektif Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Selain pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen, kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung juga diasumsikan dipengaruhi oleh kombinasi ketiga faktor tersebut secara simultan. Lingkungan kerja yang kondusif, kerja sama tim yang efektif, dan komunikasi efektif yang lancar tidak beroperasi secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dan menguatkan satu sama lain untuk menciptakan sinergi positif. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memfasilitasi komunikasi efektif yang lebih terbuka dan kerja sama tim yang lebih erat. Sebaliknya, komunikasi efektif yang baik dan kerja sama tim yang kuat dapat membantu mengoptimalkan lingkungan kerja, bahkan jika ada keterbatasan fisik.

Beberapa penelitian multidimensional seringkali menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor ini memiliki dampak kumulatif yang lebih besar terhadap kinerja. Misalnya, sebuah lingkungan yang memiliki fasilitas baik namun komunikasi efektif yang buruk mungkin tidak seproduktif lingkungan dengan fasilitas sederhana tetapi memiliki kerja sama tim dan komunikasi efektif yang sangat baik. Integrasi dan interaksi positif antara lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif diharapkan dapat menghasilkan kondisi optimal yang mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik mereka secara holistik, dari persiapan mengajar hingga interaksi dengan siswa dan pengembangan profesional. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ho.4 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif secara bersama-sama

terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

- H1.4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.