

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Samsudin (2006:22) pengertian manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas - aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:1) pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan sekolah”.

Menurut Hasibuan (2005:10) Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya, pegawai, dan masyarakat”. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan sekolah.

### 2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisir semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan sekolah dan bekerja sesuai dengan rencana sekolah.

5. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk pegawai yang bekerja sesuai dengan kebutuhan sekolah.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pelatihan pendidikan dan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada sekolah.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan sekolah dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu sekolah.

### **2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.
  - a. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu sekolah sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu sekolah, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika pegawai merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Menurut (Sedarmayati, 2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito,2013:75).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2014:39). “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di sekolah antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai”.

Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah (Sedarmayati, 2009:25):

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
  - b. Cahaya setengah langsung
  - c. Cahaya tidak langsung
  - d. Cahaya setengah tidak langsung
- b) Temperatur di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- c) Kelembaban di tempat kerja kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

- d) Sirkulasi udara di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- e) Kebisingan di tempat kerja salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan,



yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
  - b. Intensitas kebisingan
  - c. Frekuensi kebisingan  
Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
- f) Getaran mekanis di tempat kerja getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan

frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
  - b. Datangnya kelelahan
  - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.
- g) Bau-bauan di tempat kerja adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h) Tata warna di tempat kerja menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i) Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan

hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

- j) Musik di tempat kerja menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- k) Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

### **2.1.2.3. Indikator lingkungan kerja**

Menurut (Sedarmayati, 2009:30) indikator lingkungan kerja pegawai adalah:

- a. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- b. Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat pegawai tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar pegawai sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat pegawai menjadi giat untuk bekerja.

### **2.1.3. Disiplin**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan sekolah (Rivai, 2011: 825).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan sekolah seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Fathoni, 2006:130)

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

(Edi Sutrisno, 2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi segala peraturan

yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi sekolah.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam sekolah Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan sekolah, semua Pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- 3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan sekolah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan sekolah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada pegawai melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

#### **2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2019:194) disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

- a) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b) Mematuhi peraturan sekolah, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh sekolah, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- c) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan sekolah diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan sekolah kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- d) Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

#### **2.1.4. Kinerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan sekolah atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu sekolah atau instansi, maka sekolah atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup sekolah. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah

satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Rahadi dan Dedi, 2010:3).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan sekolah. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu sekolah, maka sekolah tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2017:9 pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Hasibuan, 2019:94). Mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai

oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Sedangkan menurut (Riani, 2011:139). mengemukakan bahwa kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.



2. Faktor lingkungan faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006). Indikator Kinerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah

ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru**

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tenaga pengajar yang memberikan pengaruh pada saat bekerja, baik lingkungan internal maupun eksternal. Terpenuhiya lingkungan internal maupun eksternal menjadikan suatu keadaan dimana tempat kerja seorang tenaga pengajar tersebut merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerjanya. Lingkungan kerja di sekolah yang mampu menunjang produktifitas guru dalam pekerjaannya antara lain; adanya sarana mengajar yang memadai, penerangan, privasi ruang kerja, kebersihan, pemilihan warna, keamanan, ukuran serta tata ruang kerja yang baik, dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Salah satu tugas guru yaitu sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu lingkungan kerja yang terdapat di sekolah harus mampu menunjang pekerjaannya para guru agar dapat bekerja dengan baik, nyaman, dan kondusif, sehingga akan menimbulkan kinerja yang tinggi.

Dari uraian sebelumnya terdapat implikasi bahwa, jika lingkungan kerja kurang baik akibatnya pada kinerja guru ialah menurunnya efisiensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sedangkan jika lingkungan kerja baik dan

mendukung akibatnya pada kinerja guru akan meningkatnya produktifitas dalam kegiatan belajar mengajar, serta dapat menimbulkan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai seorang

### **2.2.2 Hubungan Disiplin Dan Kinerja**

Disiplin kerja guru merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja didalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan 37 kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru belum diterapkan, maka kinerja guru juga akan mengalami perubahan.

### 2.3 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Fitri handayani,	Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik, motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Karang Sambung pada masa pademi covid 19, jurnal mahasiswa manajemen, bisnis an akuntansi 3(3) juni 2021	lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), loyalitas kerja ( $X_3$ ), Kinerja guru ( $Y$ ). teknik analisi data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 for windows dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	$X_2 =$ disiplin $Y =$ Kinerja guru	Objek penelitian dan jumlah responden berbeda.

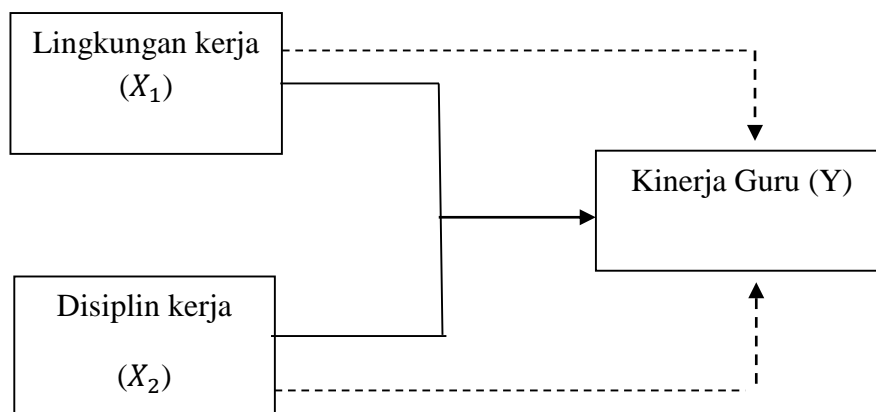
2.	Achmad badawi	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru Kontigensi Vol 2 No. 1, Juni 2014, Hal 17-27	Lingkungan Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ), Dan Motivasi ( $X_3$ ), Kepuasan Kerja Serta Implikasinya (Y). Pada Analisis Data Digunakan Jenis Penelitian Kuantitatif Serta Menggunakan Metode Pengujian Statistik	$X_1$ = lingkungan kerja $X_2$ = disiplin	Objek penelitian dan jumlah responden berbeda,
3.	Dwi Agung Nugroho Arianto	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Vol 9, Nomor 2, Oktober 2013	kedisiplinan( $X_1$ ), lingkungan kerja( $X_2$ ), dan budaya kerja( $X_3$ ), Kinerja tenaga kinerja pengajar(Y). Metode yang digunakan dalam explanatory sumber data dari primer dan skunder, melalui kusioner dan wawancara	$X_1$ = kedisiplinan $X_2$ = lingkungan kerja	Objek dan metode berbeda.
4.	Nurhani Gea	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada. Gugus I	Lingkungan Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), pengawasan( $X_3$ ), Kinerja Guru(Y). Metode Yang Digunakan	$X_1$ = lingkungan kerja $X_2$ = disiplin Y= kinerja guru	Objek Berbeda

		Seulagaya Raya Subulussalam. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al- Washliyah Sibolga Maret 2021	Dalam Sumber Data Dari Primer Variabel Bebas		
5.	Sahlan lubis	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja,dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Jurnal Edutech Vol. 6 No. 1 maret 2020	Lingkungan kerja( $X_1$ ), disiplin kerja( $X_2$ ) motivasi kerja ( $X_3$ ), Kinerja guru( $X_4$ ), dan Kinerja guru(Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan SPSS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan membuat angketsebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden	$X_1$ = lingkungan kerja Y= kinerja guru	Objek dan responden berbeda.
6.	Rika anggraini	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1	Pengaruh disiplin( $X_1$ ) Lingkungan kerja( $X_2$ ) kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan	$X_2$ = lingkungan kerja Y= Kinerja guru	Objek dan responden berbeda.

		Lengayang Di Kabupaten Pesisir Selatan. Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang.	cara, wawancara,observasi,kuesioner (angket) dokumentasi		
7.	Israwati	Disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Batu Besurat District Of XIII Koto Kampar Kampar Regency	Disiplin( $X_1$ ) menegah atas negeri 1 batu besurat district of XIII koto kampar kampar regency(Y). Metode penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, angket, dokumentasi, wawancara	$X_1$ = disiplin	Objek dan responden berbeda.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini, penulis kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja ( $Y$ ). Lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**

### Keterangan :

- ▶ : Secara Simultan  
 - - - - -▶ : Secara Parsial

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 OKU