

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Robbin dan Coulter dalam Krisnandi, Efendi dan Sugiono (2019:03) manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi terhadap berbagai kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:01) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi manajemen menurut pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan manajemen yaitu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan yang memanfaatkan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan agar efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama lembaga atau organisasi, pekerja dan masyarakat menjadi maksimal. Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2018:07) mengemukakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Fahmi (2017:01) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Michael Amstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:02) menyebutkan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini

sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya organisasi, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2.1.4 Peranan Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Jeffrey Pfeffer dalam Sutrisno (2016:19)

berargumentasi bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi organisasi.

2.1.5 Motivasi Kerja

Suatu lembaga atau organisasi perlu untuk menjaga dan meningkatkan para kinerja karyawannya agar tetap giat bekerja untuk mencapai suatu tujuan.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor dalam Tumiwa, R.A.F, Ajabar, dan dkk 2021:50). Bahkan lebih strategis lagi Sekhar dalam Tumiwa, R.A.F, Ajabar, dan dkk (2021:50) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesiapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak termotivasi kerja.

Di sisi lain menurut Santoso Suroso dalam Fahmi (2017:100) motivasi adalah suatu aset atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan atau mendorong seseorang agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang *fleksibel*.

3. Bentuk-Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

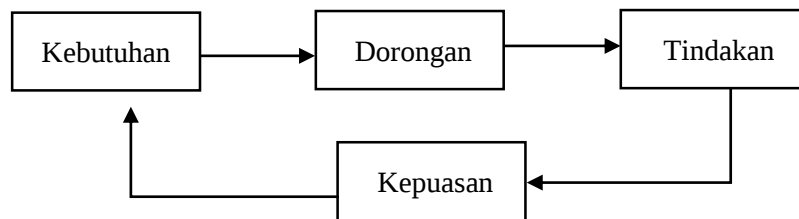
- a. Motivasi ekstrinsik (dari luar).
- b. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

4. Teori-Teori Motivasi

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaan.



Gambar 2.1 Teori Kepuasan

Jika kebutuhannya dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan maka yang diinginkan semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

b. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan di atas. Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi kerja terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat seorang pekerja, serta hasil apa yang telah diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik untuk esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil ini merupakan hasil kegiatan hari kemarin.

5. Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:94) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.6. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau pekerja untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Jadi, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi

menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi atau instansi baik maka diharapkan akan lebih mudah untuk menggerakkan disiplin kerja. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sesuai dengan ungkapan tersebut beberapa pendekatan kedisiplinan dilaksanakan dengan cara merumuskan bersama dan dirumuskan sesuai tujuan perusahaan itu sendiri, namun setelah aturan-aturan tersebut disepakati maka setiap elemen yang terlibat harus mentaatinya karena setiap peraturan terdapat beberapa sanksi ketika dilanggar.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yakni:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi lembaga atau organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sabaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai, maka ia akan berpikir dan berusaha mencari penghasilan tambahan di luar, sehingga menyebabkan pekerjaannya tersebut terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak sedikit banyak akan membantu guru dapat bekerja dengan tenang.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan lembaga atau organisasi, semua pekerja atau guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya datang tepat waktu, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang tepat waktu. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam lembaga atau organisasi, karena pimpinan adalah panutan para pekerja.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam lembaga atau organisasi, bila tidak terdapat aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi atau situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat di tegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para pekerja akan mau melakukan disiplin karena sudah terdapat pegangan yang jelas.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang pimpinan perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai

dengan sanksi yang ada, maka semua pekerja akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Namun jika pimpinan/atasan tidak berani memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berpengaruh buruk karena pekerja akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pekerja akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian pekerja yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi pekerja lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar mereka tidak berbuat semaunya dalam organisasi.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian atasan/pimpinan juga sangat dibutuhkan. Karyawan juga memiliki keluhan kesah dan masalah-masalah yang ingin mendapat jalan keluar. Pimpinan/atasan yang berhasil memberi perhatian yang besar dan juga bisa menjadi teman bagi para pekerja akan mendapat disiplin yang baik. Pekerja juga akan hormat dan menghargai, sehingga ini sangat mempengaruhi semangat dan moral disiplin pekerja tersebut.

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, dan berkomunikasi yang baik.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Aisyah (2021:24) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat.

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakannya atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat kerja. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada diperusahaan masih terlaksanakan dengan baik.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

Salah satu disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di lembaga atau organisasi belum terlaksana dengan baik.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Prosedur kerja yang ada disetiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanan kerja dalam bentuk peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut menunjukan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan penerapannya.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik juga.

2.1.7. Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah

masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas pekerja. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal organisasi. Menurut Netisemito dalam Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan, Ahyari dalam Enny (2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Serta, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny (2019: 56) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan temapat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau menjadi tanggung jawabnya.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- 1) Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang

diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:60) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman, dan aman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut

beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara dalam Aisyah (2021:10) yaitu :

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaan kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam 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. Manusia 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.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena

tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan pekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan pekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

g. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

2.1.8. Kinerja

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak trasnformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Karena kedudukannya, maka guru menempati posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran maupun hasilnya. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). Wasistiono dalam Siregar (2019:05) memberikan pengertian “kinerja sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan”. Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para guru dalam suatu lembaga pendidikan. Sedangkan Hasibuan dalam Indrasari (2017:51), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:67) yang merumuskan bahwa :

Human performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan dengan IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

5. Pengukuran Kinerja

Menurut Cascio dalam Sopiah dan Sangadji (2018:355) kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Relevan (*relevance*). Relevan mempunyai makna, (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.
- 2) Sensitivitas (*sensitivity*). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
- 3) Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh orang yang berbeda untuk menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.
- 4) Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
- 5) Praktis (*practicality*). Praktis berarti instrumen penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Fahmi (2017:203) Penilaian Kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun pimpinan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert dan John dalam Fahmi (2017:203) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu aset standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

7. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:352) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berhubungan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian yang telah dilakukan tersebut memiliki variasi berbeda seperti independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan yang lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan sebagai berikut.

Aisyah (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bukit Air Resto Ciomas Bogor. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 responden dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 78,1% faktor-faktor kinerja karyawan Bukit Air Resto Ciomas Bogor dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 21,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bukit Air Resto Ciomas Bogor dengan hasil analisis $F_{hitung} = (49,713) > F_{tabel} = (2,852)$. Hasil Uji t menunjukkan variabel disiplin kerja hasil analisis $t_{hitung} (11,998)$ dimana $t_{tabel} (2,024)$ maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil $t_{hitung} (-0,614)$ dan variabel motivasi kerja menunjukkan hasil $(0,862)$, dimana $t_{tabel} (2,024)$ maka secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan Bukit Air Resto Ciomas Bogor. Bisa dijelaskan bahwa variabel yang paling dominan di Bukit Air Resto Ciomas Bogor adalah disiplin kerja.

Siregar (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan.

Jumlah sampel berjumlah 48 sampel, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan. Secara parsial kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan. Nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*) adalah 0,520, artinya, kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 52 %, sedangkan sisanya sebesar 48 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian seperti: kepemimpinan, komitmen kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Lubis (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 68 sampel dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dan diteruskan dengan menguji *R square* dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi *Product Moment* (r_{yx}) sebesar 0,617 dan koefisien determinasi (r_{yx}^2) sebesar 0,380. Hal ini memiliki arti bahwa apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan.

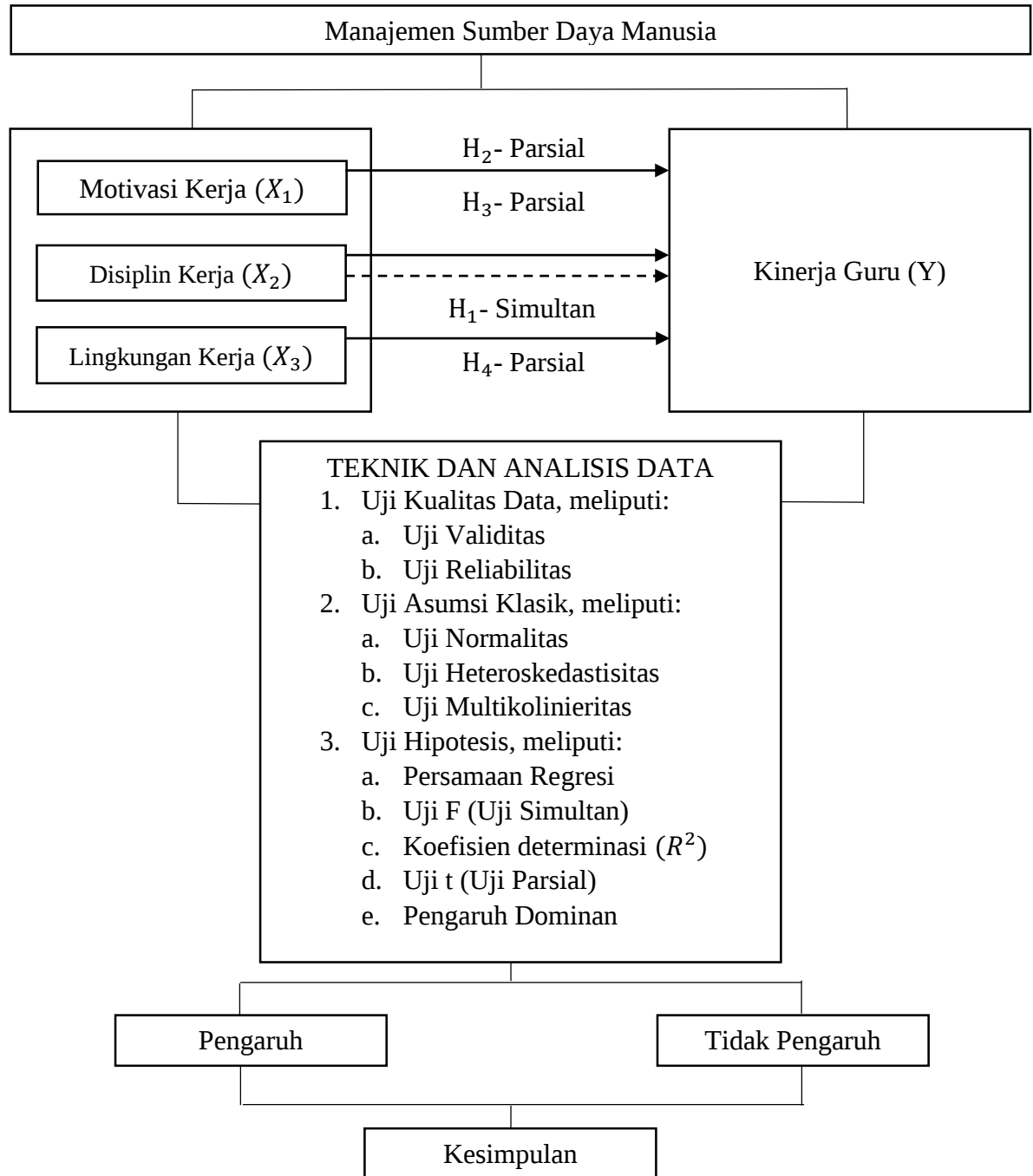
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Aisyah Tania Haifa (2021)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bukit Air Resto Ciomas Bogor.	- Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja, - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 78,01% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Siregar Maju (2019)	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan.	- Kompetensi - Motivasi Kerja - Lingkungan kerja - Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 52% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Lubis Sahlan (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.	- Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji determinasi 38% 2. Uji F, Sehingga dinyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru 3. Uji t, Dengan demikian lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sumber : Kampus Terkait 2022

2.3. Kerangka Berpikir

Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dibawah ini adalah gambaran kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber Penulis (2022)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deksripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang disampaikan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0,$$

berarti secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.

$$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0,$$

berarti secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.

2. Hipotesis 2

$$H_0 : \beta_1 = 0,$$

berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.

$$H_1 : \beta_1 \neq 0,$$

berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.

3. Hipotesis 3

$$H_0 : \beta_2 = 0,$$

berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.

$$H_1 : \beta_2 \neq 0,$$

berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.

4. Hipotesis 4

$$H_0 : \beta_3 = 0,$$

berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.

$$H_1 : \beta_3 \neq 0,$$

berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhinneka Nusantara.