

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Rico Duocto Pakpahan (2017;17) telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Hamparan Seaga. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV. Hamparan Seaga berjumlah 76 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Hamparan Seaga, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Hamparan Seaga.

Toni Saputra (2016;14) telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mangrove International. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Mangrove International. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat regresi linier berganda. Metode dalam pengambilan sampel ini menggunakan metode *random sampling* yaitu memilih responden sebagai sampel secara acak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin terhadap kinerja karyawan CV Mangrove International di Yogyakarta. Sedangkan pada variabel kompetensi berpengaruh

positif namun tidak signifikan pada variabel kompetensi kerja terhadap karyawan CV. Mangrove International. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Radian Danu Saputra (2017;6) telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kompetensi karyawan dan lingkungan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung sebanyak 159 orang per Desember 2015. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Peneliti	Metode	Substansi	Variabel	Perbedaan
1	Rico Duocto Pakpahan (2017)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi (X3)
2	Toni Saputra (2016)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	Disiplin (X1), Kompetensi kerja (X2), Kinerja Karyawan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
3	Radian Danu Saputra (2017)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	Kompetensi Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Berbagai Jurnal yang Dipublikasikan

2.2. Landasan Terori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan (*goal*) secara maksimal. Definisi lain manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Anwar Prabu Mangkunegara (2013;2) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.”

Menurut Veithzal Rivai (2012;13) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada bidang/unit sumber daya manusia.

Sementara menurut Sutrisno (2014;6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) yang berdasarkan fungsi manajerial dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia

(penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, evaluasi, promosi) untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*) adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Perencanaan merupakan proses yang penting dari segala bentuk fungsi Manajemen, karena tanpa adanya perencanaan semua fungsi-fungsi lainnya tidak akan dapat berjalan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*) Organizing adalah proses kegiatan dalam menyusun struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya. Dengan demikian, hasil dari pengorganisasian itu berupa struktur organisasi.
- c. Pelaksanaan (*actuating*) adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan perusahaan bisa terwujud dengan baik dan seperti yang diharapkan. Jadi, pelaksanaan merupakan suatu upaya yang menggerakkan orang-orang untuk mau bekerja dengan sendirinya dan dengan kesadaran yang besar demi mengabdikan seluruh cita-cita perusahaan dengan dan secara efektif.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan diwujudkan, menilai kinerja pelaksanaan, dan jika diperlukan

mengambil tindakan korektif, sehingga pelaksanaan dapat berjalan dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- g. Kompensasi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014:7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Disiplin Kerja

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016;193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2016;1) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.2.2. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016;3) fungsi disiplin adalah:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik

3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.2.2.3. Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja

Adapun macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Afandi (2016;7) adalah:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang lebih berat atau pemutusan hubungan kerja.

2.2.2.4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adapun menurut Afandi (2016;10) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.2.2.5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016;10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012;2) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2015;184).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja karyawan yang meliputi lingkungan fisik (lingkungan sekitar tempat kerja) maupun lingkungan non fisik (diluar tempat kerja) yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan dalam menjalankan berbagai tugas.

2.2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012;21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

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 : temperature, 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 hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013;26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Suara bising
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja penggunaan warna
8. Penggunaan warna

9. Dekorasi di tempat kerja

10. Musik di tempat kerja

11. Keamanan kerja

Berikut ini di uraian faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang

e. Distribusi cahaya yang merata

f. Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

2. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staff administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah

hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. 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 menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain.

9. Dekorasi di ruang kerja

Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus di tempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan.

10. Musik di tempat kerja

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.

11. Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat. dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus di patuhi oleh setiap perusahaan.

Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.

Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas bekerja. Syarat-syarat

untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.2.3.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik
 - a. Penerangan.
 - b. Suhu udara.
 - c. Suara bising.
 - d. Penggunaan warna.
 - e. Ruang gerak yang diperlukan.
 - f. Keamanan kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan karyawan dengan atasan.
 - b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.
 - c. Hubungan karyawan dengan bawahan.

2.2.4. Kompetensi

2.2.4.1. Pengertian Kompetensi Tenaga Pendidik

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip Kandula (2013;3) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik personal yang mendasari perilaku dan kinerja individu dalam menghasilkan kinerja atau situasi yang efektif. Sedangkan yang lebih spesifik mengenai kompetensi keguruan Mohammad Uzer Usman (2011;14) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kewenangan guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruannya. Di Indonesia kompetensi juga diatur dalam undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 yang menjelaskan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melakukan tugas keprofesionalannya. Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya Jejen Musfah (2011;29)

Senada dengan yang dikemukakan oleh Johnson dalam Sagala (2011;23) yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang di persyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Marselus R. Payong (2011;17) menjelaskan Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, yang dapat melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu, sehingga dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan mengenai kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang di dapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

2.2.4.2. Macam-macam Kompetensi

Sebagai seorang guru yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat menjadikan tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 yang menjelaskan tentang kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sebagai seorang guru diharapkan dapat menjalankan tugas secara profesional dengan memiliki dan menguasai ke empat kompetensi tersebut.

2.2.4.2.1. Kompetensi Pedagogik

Dalam badan standar nasional pendidikan, yang dimaksud kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi :

- a. Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- b. Pemahaman tentang peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum/silabus
- d. Perencanaan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendididik dan dialogis
- f. Evaluasi hasil belajar
- g. Pengembangan peserta didik untuk potensi yang dimiliki.

2.2.4.2.2. Kompetensi Keperibadian

Dalam badan standar nasional pendidikan, yang dimaksud kompetensi keperibadian adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi :

- a. Berkhak mulia
- b. Mantap, stabil, dan dewasa
- c. Arif dan bijaksana
- d. Menjadi teladan
- e. Mengevaluasi kinerja sendiri
- f. Mengembangkan diri
- g. Religius

2.2.4.2.3. Kompetensi Sosial

Dalam badan standar nasional pendidikan, yang dimaksud kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk :

- a. Berkomunikasi lisan dan tertulis
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik.
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

2.2.4.2.4. Kompetensi Profesional

Penjelasan kompetensi profesional Badan Standar Nasional Pendidikan adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi :

- a. Konsep, struktur dan metode keilmuan / teknologi / seni yang menaungi

- b. Materi yang ada dalam kurikulum sekolah.
- c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- d. Penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
- e. Kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional

2.2.4.3. Dimensi / Indikator Kompetensi

Berdasarkan uraian tersebut, dimensi dan indikator kompetensi guru yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari Permendiknas 16 Tahun 2007 tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang didalamnya terdapat empat dimensi dan sepuluh indikator yaitu :

1. Dimensi Kompetensi Pedagogik

- a. Karakteristik peserta didik
- b. Teori belajar
- c. Pemanfaatan TIK

2. Dimensi Kompetensi Kepribadian

- a. Norma
- b. Tanggungjawab
- c. Kode etik profesi guru

3. Dimensi kompetensi sosial

- a. Objektif
- b. Cara berkomunikasi

4. Dimensi Kompetensi Profesional
 - a. Standar kompetensi
 - b. Mengembangkan diri melalui TIK

2.2.5. Kinerja

2.2.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

2.2.5.2. Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011;67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Stephan Robbins yang diterjemahkan oleh Diana Angelica (2014;178) mendefinisikan Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya.

Tanpa kinerja yang baik, tugas-tugas karyawanpun tidak akan terselesaikan dengan baik. Hasibuan (2012;94) mendefinisikan bahwa Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang di

dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja sangat tinggi memudahkan organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Sedarmayanti (2013;260) Mendefinisikan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya juga disertai dengan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.5.3. Teori Kinerja Guru

Ahmad D. Marimba dalam Muhammad Nurdin (2008;49) menyatakan bahwa guru adalah yang memikul tanggung jawab untuk mendidik. Serta pendapat lain dikemukakan oleh Zahra Idris dan Lisma Jamal dalam Muhammad Nurdin (2008;49) menjelaskan bahwa guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaninya untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk tuhan, makhluk individu yang mandiri dan makhluk sosial. Suparlan (2005;13) menambahkan, secara legal dan formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pemerintah maupun swasta untuk

melaksanakan tugasnya. Karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah.

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat di nyatakan bahwa istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan dimana guru disuatu sekolah secara sungguh sungguh melakukan hal yang terkait dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencanaan, maka guru harus mampu mendesain pelajaran yang sesuai dengan kondisi dilapangan, sebagai pengelola maka guru harus menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

2.2.5.4. Jenis-jenis Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal tiga kinerja yang dapat digunakan Moheriono (2010:63) yaitu sebagai berikut :

a. Kinerja operasional

Merupakan kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang di gunakanoleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan sebagainya.

b. Kinerja Administratif.

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya stuktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kinerja dalam organisasi.

c. Kinerja strategis

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Sehingga dengan keberhasilan kinerja strategic, perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya dan bisa menjadi perusahaan yang menjadi contoh bagi perusahaan pesaingnya.

2.2.5.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Gibson dalam Suharsaputra (2010;147) menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh :

- a. Variabel individu
- b. Variabel organisasi
- c. Variabel psikologis

Pendapat tersebut diatas menggambarkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut.

2.2.5.5. Indikator kinerja guru

Berdasarkan buku pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dirilis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang bertujuan untuk pembinaan dan pengembangan profesi guru, terdapat tiga dimensi dan sepuluh indikator kinerja, yaitu :

1. Perencanaan Pembelajaran

Menunjukkan perencanaan pembelajaran yang matang dan sistematis, adanya perencanaan pembelajaran yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dan meningkatkan efektifitas kegiatan pembelajaran, indicator dari perencanaan pembelajaran antara lain :

- a. Formulasikan tujuan pembelajaran
- b. Menyusun bahan ajar
- c. Merencanakan kegiatan pembelajaran

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Menunjukkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga dapat terlaksana sesuai dengan tujuan sekolah. Indicator dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran antara lain :

- a. Menguasai materi pelajaran
- b. Menerapkan pendekatan pembelajaran yang efektif
- c. Memanfaatkan media dalam pembelajaran
- d. Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran

3. Penilaian pembelajaran

Menunjukkan penilaian pembelajaran yang objektif, hal ini dalam rangka evaluasi keseluruhan proses pembelajaran. Penilaian pembelajaran ini dapat digunakan acuan dalam melakukan perencanaan pembelajaran berikutnya. Indikator dari penilaian pembelajaran antara lain :

- a. Merancang alat evaluasi belajar peserta didik
- b. Menggunakan strategi dan metode penilaian
- c. Pemanfaatam hasil penilaian untuk rancangan pembelajaran selanjutnya.

2.2.5.6. Penilaian kinerja

Armstrong (2009;58) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Rivai dan Sagala (2009;549) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada sesuatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja dalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi prilaku mereka di masa yang akan datang.

Mathis dan Jackson (2001;82) juga menyatakan bahwa penilaian kinerja

adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Sikula (2001;67) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang yang berbeda. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan ditujukan untuk pengembangan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan melalui prosedur yang ada. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012;193) yang menyatakan adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan Nurcahya dan Sary (2018;6) bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah yang positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan mengenai adanya hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan didapat hubungan yang berada pada

kategori kuat. Sementara itu dalam penelitian Meilany dan Ibrahim (2015;10) dan Liyas (2017;9) yang menyatakan hal serupa bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja

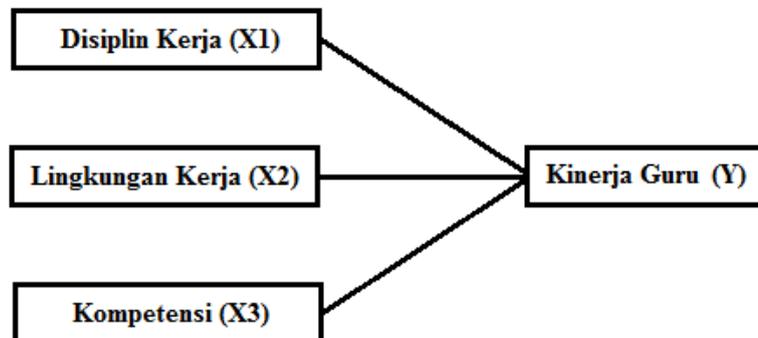
Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman cenderung akan memotivasi karyawan bekerja lebih optimal. Menurut Nitisemito dalam Intanghina (2008;97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Budianto dan Katini (2015;23), Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014;9) menyatakan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Praci (2017;15) juga menyatakan hal serupa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan lingkungan yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa betah berada di lingkungan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu juga untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik pada perusahaan tersebut dan juga akan memimbulkan pikiran positif karyawan terhadap

peusahaan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Spenser dan Spenser dalam Moeheriono (2010;3) mengemukakan bahwa “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal satau sebagai sebab akibat dengan kreteria yanag dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Penelitian Makawi, Normajatun dan Haliq (2015;12) menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Zaim (2012;961) dan Bismark (2012;7) menunjukkan kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Pramularso (2018;7) juga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiono (2015;64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

H2 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

H3 = Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Gresik.