

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Disiplin kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*” yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbulah keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut masing-masing. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif.

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Disiplin kerja sangat penting bagi sekolah SMK Swasta Setia Budi Binjai karena dapat mempengaruhi suasana belajar, membentuk karakter siswa, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa. Guru yang disiplin akan menjadi contoh teladan bagi siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan dapat membantu siswa mengembangkan disiplin diri. Ketika membahas disiplin guru dalam pengelolaan sumber daya manusia, penting untuk diingat bahwa tidak ada orang yang sempurna. Karena itulah setiap organisasi perlu menetapkan aturan yang harus diikuti oleh semua anggotanya.

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan

tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar operasional”. Lebih lanjut menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2021) Disiplin kerja berarti sikap yang menunjukkan rasa hormat, menghargai dan mengikuti peraturan yang ada baik yang tertulis maupun tidak

Disiplin kerja para guru terlihat dari kepatuhan mereka terhadap peraturan dan tata tertib, ketepatan waktu, penggunaan atribut organisasi, pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur dan lainnya. Hal ini bisa berdampak pada cara kerja guru karena ini adalah langkah dari manajemen untuk mendorong para anggota organisasi supaya mengikuti aturan dan hukuman yang ada Noor & Prasetyo, (2023).

Disiplin kerja itu adalah sikap yang mengikuti aturan dan nilai-nilai yang ada di suatu tempat kerja supaya guru lebih fokus dalam meraih tujuan organisasi Fauzia (2019). Di sisi lain Hamali (2016) Menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang tumbuh di dalam diri karyawan yang membuat mereka dengan senang hati mengikuti aturan dan menghargai pekerjaan serta perilaku yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dalam penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja pada dasarnya merupakan sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk menaati aturan, norma, dan standar operasional yang berlaku di organisasi. Disiplin tidak hanya tampak dari kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan prosedur kerja, tetapi juga mencerminkan rasa hormat, tanggung jawab, serta motivasi dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara teratur, fokus, dan menghargai pekerjaannya. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi upaya penting manajemen untuk membentuk perilaku positif karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Andy Wijaya (2015) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang”.

Supomo dan Nurhayati (2018) menyatakan bahwa adapun tujuan disiplin kerja, yaitu:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dalam penelitian ini maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja yaitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menjaga sarana dan prasarana, serta memberikan pelayanan

optimal sesuai tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin juga menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepedulian, solidaritas, semangat kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Pada akhirnya, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: “(1) disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif, (4) disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif”. Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan serta mengatur guru agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri berperan penting dalam meraih tujuan organisasi. Dengan memiliki disiplin diri, guru menjadi lebih bertanggung jawab, mampu mengatur dirinya, serta menghargai diri sendiri dan orang lain. Penerapan nilai-nilai disiplin dapat tumbuh jika didukung oleh lingkungan yang mendukung.

2. Disiplin Kelompok

Suatu tim akan mencapai kinerja terbaik apabila setiap individu dalam tim menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab mereka. Ini bisa terwujud jika setiap anggota tim memiliki rasa disiplin. guru dilatih untuk berperilaku secara disiplin. Kebiasaan berperilaku disiplin ini menjadi langkah awal dalam membangun kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk membangun sikap dan suasana yang mendukung, sehingga semua anggotanya dapat mengikuti dan menghormati peraturan yang ada dengan kesadaran sendiri. Disiplin pencegahan mendorong guru untuk

memiliki sikap disiplin dan mampu mempertahankan perilaku tersebut tanpa adanya tekanan dari luar.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah sebuah tindakan untuk memperbaiki serta mendisiplinkan guru yang melanggar ketentuan yang ada. Tujuannya adalah untuk menghindari guru melakukan tindakan yang salah atau menyimpang dari peraturan di dalam organisasi itu.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah penerapan hukuman yang semakin berat bagi pelanggaran yang dilakukan berulang kali. Sanksi dalam disiplin progresif yang akan dikenakan kepada guru bisa berupa peringatan lisan dari pimpinan, skorsing, atau bahkan bisa berujung pada pemecatan.

Mangkunegara (2020) menyatakan Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka penulis menyimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan upaya penting untuk mencegah dan mengatasi pelanggaran sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Jenis-jenis disiplin seperti disiplin diri, kelompok, preventif, korektif, dan progresif berfungsi saling melengkapi dalam membentuk sikap tanggung jawab, kepatuhan, serta kesadaran individu maupun kelompok. Dengan penerapan disiplin

yang tepat, guru atau karyawan mampu bekerja secara teratur, menghindari pelanggaran, serta berkontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi.

2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin adalah cara seorang guru mengendalikan diri sendiri dan menjalankan tugas dengan teratur yang menunjukkan tingkat kerja keras dan komitmen pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Khoirinisa, (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu berkaitan dengan kepemimpinan, pemberian kompensasi, aturan yang jelas, serta pengawasan yang konsisten. Disiplin akan terwujud apabila pimpinan mampu menjadi teladan, berani menegakkan aturan, serta memberikan perhatian dan kebiasaan positif yang mendukung.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin guru pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja.

Nasution (2020:87) menyatakan indikator-indikator dalam disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur kerja, kepatuhan kepada atasan, dan kesadaran pegawai.

Berikut rincian indikator disiplin kerja menurut Nasution (2020:87).

1. Tingkat Kehadiran: Karyawan yang datang ke kantor tepat waktu dan hadir sesuai jadwal kerja.
2. Prosedur Kerja: Pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tata cara atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Mematuhi Atasan: Karyawan yang bersedia menerima teguran dari atasan dan mengikuti arahan yang diberikan.
4. Kesadaran: Pegawai yang memiliki kesadaran diri untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap aturan jam kerja, tata tertib berpakaian dan perilaku, serta tata cara melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar guru yang bisa berdampak pada kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, di mana dalam lingkungan tersebut terdapat fasilitas yang membantu guru menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan performa mereka dalam sebuah perusahaan.

Prasetyo (2021) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Ekawati (2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut Joni & Hikmah, (2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang guru melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para guru untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi guru, misalnya jika guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja guru juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya Indriyati (2022).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny (2019) menyatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya

pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka peneliti menyimpulkan manfaat lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan gairah kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar. Dengan motivasi yang tinggi, kinerja dapat dipantau secara mandiri tanpa banyak pengawasan, sehingga tujuan organisasi tercapai lebih efektif.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Kusuma (2021) mengatakan Salah satu masalah yang perlu diperhatikan untuk mencapai produktivitas yang baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tenang akan membuat karyawan merasa tenang, yang pada gilirannya berdampak pada hasil kerja dan kinerja mereka. Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Putri et al. (2019) Kategori pertama mencakup penjelasan tentang :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh fasilitas yang ada di sekolah atau organisasi dimana seorang guru bekerja lebih tepatnya. Semua kondisi fisik di tempat kerja, seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi dan suhu udara yang dapat mempengaruhi kinerja guru mau secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ini mencakup semua peristiwa yang berkaitan dengan atasan, rekan kerja ataupun bawahan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka peneliti dapat menyimpulkan jenis-jenis lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan kondisi tempat kerja yang memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar pegawai, atasan, dan bawahan yang memengaruhi suasana kerja serta efektivitas kerja.

2.2.2.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja guru yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Sebuah variabel yang menunjukkan adanya variasi besar antar individu. Meningkatkan efisiensi kerja sangat penting agar guru beroperasi dalam suasana di mana suhu disesuaikan agar berada pada kisaran yang nyaman bagi setiap orang.

2. Kebisingan

Bukti mengenai suara menunjukkan bahwa suara yang terus menerus dapat diprediksi tidak mengakibatkan penurunan kinerja. Sebaliknya, suara yang tidak terduga berdampak buruk dan mengganggu fokus karyawan.

3. Cahaya

Bekerja di lingkungan yang kurang cahaya bisa menyebabkan ketegangan pada mata. Kualitas pencahayaan yang baik pasti akan mendukung guru dalam menjalankan tugasnya.

4. Udara

Fakta yang tidak dapat diabaikan adalah bahwa menghirup udara kotor dapat memberi dampak negatif pada kesehatan individu. Udara yang tercemar dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja. Di tempat kerja, udara yang tercemar bisa menimbulkan sakit kepala, mata pedih, rasa lelah, dan depresi.

Darmawan (2019) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam.

Selain itu Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

- a. Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

- a. Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- b. Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
- d. Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka peneliti dapat menyimpulkan Lingkungan kerja fisik dan psikis sangat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor fisik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, udara, dan keselamatan kerja memengaruhi kenyamanan dan kesehatan. Faktor psikis seperti beban kerja, pengawasan, frustrasi, dan perubahan pekerjaan memengaruhi motivasi dan hasil kerja. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Fachrezi & Khair (2020:111) menyatakan adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja guru, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja guru.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi Udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dalam penelitian ini maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Indikator lingkungan kerja mencakup fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi Udara, dan Hubungan Kerja. Lingkungan kerja yang baik dan harmonis meningkatkan kenyamanan, kesehatan, serta kinerja dan produktivitas karyawan.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam

kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum Sunarsi (2020).

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Gunawan, dkk. (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri yaitu: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, semua perangkatnya.

Selain itu menurut Siemze Joen dkk (2022) menjelaskan *teacher performance is related to teaching or learning tasks, then the teacher's teaching performance is the result achieved by the teacher in providing various knowledge and technology that are useful for students according to their thinking development*. Kinerja guru berkaitan dengan tugas mengajar atau belajar, maka kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai guru dalam memberikan berbagai pengetahuan dan teknologi yang berguna bagi siswa sesuai dengan perkembangan berpikirnya.

Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen per sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan dapat kandas. Karena tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat dijadikan tolok ukur berhasilnya sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Rorimpandey (2020).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru

di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Mengajar Guru

Kinerja seorang guru adalah tolak ukur kesuksesan dalam melaksanakan profesinya untuk mengajar dan mendidik generasi muda. Faktor internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan profesinya. Menurut Imron (2018) menyatakan bahwa kinerja guru banyak dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor internal diantaranya persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan dan emosi. Faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang dan imbalan. Artinya bahwa naik turunnya kinerja mengajar guru disebabkan oleh kondisi internal dan eksternal. Menurut Widya (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu, rasa dedikasi dan kepribadian personal guru, pengembangan profesi, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan dan kesejahteraan.

Ahmad Susanto (2016) menyatakan faktor internal yang memengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Sikap
4. Sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru.

Faktor internal ini menimbulkan pengaruh yang sangat besar dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun kenyataannya etos kerja tidak semata-mata tergantung pada bakat, pengetahuan, motivasi, sistem kepercayaan dan faktor lainnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja guru itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah lingkungan kerja bahkan dari guru itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Faktor internal meliputi kemampuan, pengetahuan, sikap, dedikasi, kepribadian, pengembangan profesi, dan sistem kepercayaan, yang membentuk etos kerja guru. Faktor eksternal terutama berasal dari lingkungan kerja dan interaksi guru dengan masyarakat, yang turut memengaruhi efektivitas dan produktivitas kinerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas profesional. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Menurut Widya (2019) indikator kinerja guru mencakup:

1. Kemampuan guru membuat RPP.
2. Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar
3. Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
4. Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru.

2.2 Peneliti Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang bersumber dari skripsi dan jurnal yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

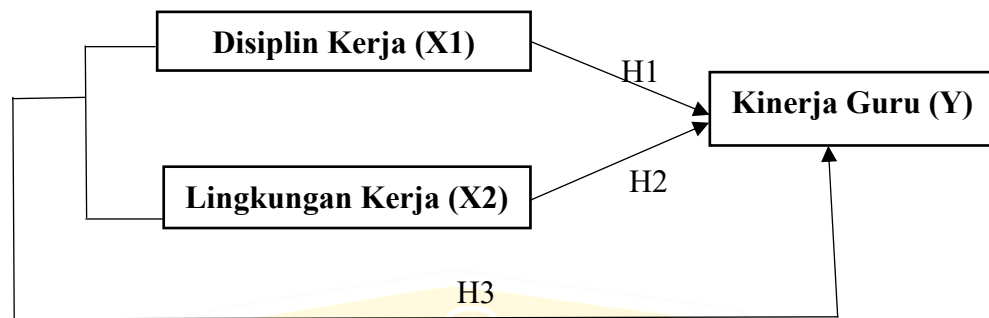
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Endang Rosmaito Hasibuan (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Putra Anda Binjai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa F hitung sebesar 746,577 sedangkan Ftabel sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai F hitung $746,577 > F \text{ table}$.
2.	Nasifah, Yasir Arafat dan Nur Ahyani (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri SeKecamatan Simpangkatis	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja guru memiliki dampak besar dan parsial terhadap kinerja. T-hitung $13,344 > t$ dari tabel 1,9912 dan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari sig 0,05 set berfungsi sebagai bukti dari ini. dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,704 atau 70,4%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik.
3.	Indria Mega Kencana (2021)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kec.Seberida Kab.Indragiri Hulu	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai thitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
4.	Rustam Hadi (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Ips Smp Negeri Kabupaten Klaten	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perhitungan menunjukan koefisien determinasi R Square sebesar 0,865 yang berarti bahwa kompetensi guru dan lingkungan kerja memberikan pengaruh dengan kategori sebesar 86,5% terhadap kinerja guru IPS SMP Negeri Kabupaten Klaten.
5.	Riski Putra Pratama dan Yayah Atmajawati (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05.

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan beberapa referensi

2.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variable yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan Sugiyono (2018).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.2 Definisi Operasional

Operasional adalah perumusan ruang lingkup dan ciri-ciri konsep yang dibahas dan dikaji dalam penelitian. Operasinya konkret, rinci, tetap, jelas, dan menggambarkan karakteristik variabel penelitian dan masalah penting. Definisi operasional adalah elemen yang memberikan gambaran tentang bagaimana mengukur variabel, dan pengukuran mengenali indikator yang digunakan untuk membantu dalam analisis variabel tersebut.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2021).

Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1	Disiplin Kerja (X1)	Sikap dan Tindakan Guru SMK Swasta Setia Budi Binjai yang menunjukkan ketaatan,kepatuhan, kesetiaan,keteraturan dan ketertiban terhadap aturan yang ada di perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.	- Tingkat Kehadiran - Prosedur Kerja - Mematuhi Atasan - Kesadaran (Nasution 2020:87)	Skala <i>Likert</i>
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar sekolah SMK Swasta Setia Budi Binjai. baik fisik maupun nonfisik,yang dapat mempengaruhi produktivitas,kinerja, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya	- Fasilitas - Kebisingan - Sirkulasi Udara - Hubungan Kerja (Fachrezi & Khair, 2020:111)	Skala <i>Likert</i>
3	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan guru SMK Swasta Setia Budi Binjai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, yang meliputi perencanaan Pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, serta Pengembangan diri dan kontribusi kepada sekolah. dan masyarakat.	- Kemampuan guru membuat RPP - Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar. - Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi. - Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa. - Kemampuan mengelola kelas. - Mampu mengevaluasi kelas widya (2019)	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan beberapa referensi

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris Sugiyono (2018).

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ditetapkan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesisnya sebagai berikut:

H1 :Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Setia Budi Binjai

H2 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Setia Budi Binjai

H3:Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Setia Budi Binjai