

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sekolah memiliki peran yang sangat penting karena dapat mempengaruhi karyawan dan guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari serta hasil kerja yang dicapai. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, sehingga pada akhirnya kinerja guru juga akan meningkat dan berdampak pada kualitas pendidikan. Hal ini seperti yang disampaikan Hamzah dan Lamatenggo (2022:77), bahwa lingkungan kerja guru memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Menurut Nitisemito (2019:108), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup berbagai faktor seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan alat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151), lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan di tempat

kerja yang perlu diatur dengan baik agar tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan serta dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan efisiensi biaya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dan mempengaruhi karyawan maupun guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan guru, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Bogor.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Nitisemito (2017:109) mengelompokkan lingkungan kerja guru menjadi dua jenis utama yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penjelasannya adalah sebagai berikut.

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala hal berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dan guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi lagi ke dalam 2 kategori di antaranya lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan dan guru seperti ruang kelas, ruang guru, fasilitas laboratorium, peralatan pembelajaran dan kebersihan sekolah. Kategori selanjutnya adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

2) Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan sosial dan interaksi seperti hubungan antar guru, hubungan antar atasan, suasana kerja yang harmonis, serta iklim sekolah, budaya sekolah, serta pengendalian diri masing-masing karyawan dan guru, lingkungan kerja non fisik tidak terlihat secara langsung, tetapi sangat berpengaruh terhadap perilaku, kepuasan, serta kinerja individu organisasi.

Dengan terciptanya suasana yang saling mengayomi dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, serta hal ini dapat mempengaruhi psikologis karyawan dan guru untuk itu seorang pimpinan perlu melakukan hal-hal dibawah ini.

- a) Meluangkan waktu guna mempelajari karakteristik pegawai, bagaimana alur komunikasi pegawai dan menciptakan suasana yang dapat memantik kreatifitas pegawai.
- b) Melakukan pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di lingkungan kerja agar dapat memahami perasaan emosional pegawai sehingga dapat berdampak positif pada prestasi kerja pegawai

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) adalah sebagai berikut.

- 1) Faktor personal/individu: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional): tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat mempermudah pengerjaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja menurut para ahli, menurut Sedarmayanti (2017) mencakup berbagai aspek baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator tersebut adalah sebagai

berikut.

1) Indikator Lingkungan Kerja Secara Fisik

- a) Fasilitas. merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
- b) Pencahayaan. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- c) Sirkulasi Udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- d) Kelembaban Udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara.
- e) Penggunaan Warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- f) Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

2) Indikator Lingkungan Kerja Secara Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) 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.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku dan tindakan atau perbuatan yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tata tertib dan prosedur yang berlaku pada di tempat kerja, kedisiplinan ini penting untuk kinerja karyawan ksrna akan menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan produktivitas dan akan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:193), disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018:480) disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang dilakukan oleh seseorang dimana semua peraturan serta norma–norma sosial yang berlaku dalam organisasi/perusahaan ditaati oleh karyawan dengan penuh kesadaran dan kesediaan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran diri seseorang untuk menaati segala peraturan serta norma sosial yang berlaku pada suatu perusahaan dan kesadaran dalam menyelesaikan kepentingan tugas dan tanggung jawab masing – masing. Sehingga, dengan adanya sikap disiplin kerja yang tertanam dalam diri seorang karyawan dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kinerja perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi/perusahaan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Berikut ini faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Maskur et al. (2024:35-37).

- 1) Tujuan dan Kemampuan, keselarasan tujuan yang dimiliki perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan Pimpinan, pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik terhadap bawahannya agar menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya.
- 3) Balas Jasa dan Kesejahteraan, dengan adanya balas jasa dan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, dengan begitu tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin baik.
- 4) Keadilan, dengan perusahaan memperhatikan keadilan satu sama lain bagi para karyawannya memberikan rasa dihargai yang dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja.
- 5) Waskat (Pengawasan Melekat), tindakan ini dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja karena karyawan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasan langsung.

c. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja karyawan pada suatu organisasi/perusahaan pada dasarnya ada banyak indikator yang dapat mempengaruhinya. Berikut ini beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Agustini, 2019:104).

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu kehadiran karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan organisasi/perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu melaksanakan arahan yang diberikan oleh atasan agar mendapatkan hasil kerja yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap secara sukarela mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan dalam melaksanakan dan mempertanggungjawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan. Meskipun istilah kinerja belum memiliki definisi baku yang tunggal, dalam bahasa Inggris istilah ini sering disepadankan dengan

performance. Istilah *performance* sendiri merujuk pada hasil kerja, unjuk kerja, maupun hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau karya.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:2), kinerja atau *performance* merupakan bentuk penampilan kerja atau hasil yang dicapai oleh seseorang, baik dalam bentuk produk maupun jasa, yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan, khususnya dalam mencerminkan kualitas kerja atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Nainggolan et al. (2020) mendefinisikan kinerja sebagai suatu konsep umum yang berkaitan dengan tingkat efektivitas organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Kinerja juga mencakup seperangkat nilai yang dapat memengaruhi perilaku individu, baik secara positif maupun negatif, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tentama (2015:2) menyatakan bahwa keberadaan pekerja dengan kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi lembaga, sedangkan kinerja yang rendah justru dapat memberikan dampak sebaliknya. Dalam konteks pendidikan, guru memiliki peran penting sebagai penjamin mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal.

Menurut Asterina (2022), kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut mencakup perencanaan program pembelajaran, pengelolaan serta pemeliharaan kondisi kelas

yang kondusif, pengendalian proses belajar yang optimal, hingga pelaksanaan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Mariatie et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan sebagai bagian dari pembangunan bangsa.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran yang diwujudkan melalui tindakan nyata guna mencapai tujuan pendidikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi terbentuknya kinerja, termasuk kinerja guru, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar. Faktor-faktor tersebut mencakup aspek internal dan eksternal yang saling berkontribusi dalam menentukan tingkat kinerja. Menurut Supardi (2013:50), faktor internal yang memengaruhi kinerja guru antara lain meliputi usia, karakteristik individu, jenis kelamin, pengalaman, minat, sikap, latar belakang pendidikan, serta berbagai faktor lain yang berasal dari diri guru itu sendiri.

Lebih lanjut lagi, Barnawi dan Arifin (2014) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru, seperti minat, kemampuan, keterampilan, tanggung

jawab, kepribadian, persepsi, pengalaman kerja, masa kerja, motivasi menjadi guru, serta latar belakang pendidikan dan keluarga. Sementara itu, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu, yang turut memengaruhi kinerja guru, seperti tingkat gaji, kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, serta kepemimpinan dari atasan.

c. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Depdiknas (2004:9), guru memiliki berbagai tugas, antara lain mendidik, mengajar, membimbing, melatih, membantu pengelolaan sekolah, membantu pengembangan program sekolah, serta mengembangkan profesi. Hal tersebut diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 yang menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional juga menyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban, yaitu: 1) menciptakan proses pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dan dinamis, 2) memberikan teladan serta menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukannya sesuai dengan kepercayaan yang diberikan, dan 3) memiliki komitmen profesional dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Beragamnya tugas tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki peran yang sangat

penting dan tidak mudah untuk digantikan, bahkan dengan perkembangan teknologi sekalipun.

Selain itu, terdapat delapan keterampilan dasar mengajar yang perlu dikuasai oleh guru, yaitu (1) keterampilan bertanya, (2) keterampilan memberi penguatan, (3) keterampilan mengadakan variasi, (4) keterampilan menjelaskan, (5) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (6) membimbing diskusi kelompok kecil, (7) keterampilan mengelola kelas, dan (8) mengajar kelompok kecil dan perorangan (Mulyasa dalam Muspawi, 2021).

Kinerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pengelolaan kinerja guru di Indonesia diatur dalam kebijakan pemerintah, salah satunya melalui Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 4242/B.B1/Hk.03.01/2024 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang menegaskan bahwa kinerja guru merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja yang disesuaikan dengan indikator kinerja individu serta target yang telah disepakati antara guru dan kepala sekolah.

Kinerja guru diwujudkan melalui pelaksanaan tugas pokok yang mencakup kegiatan pembelajaran serta berbagai tugas profesional lainnya. Dalam proses pengelolaan kinerja guru, aspek perilaku kerja

menjadi salah satu komponen penting yang dinilai. Perilaku kerja mencerminkan bagaimana guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam lingkungan kerja. Aspek perilaku kerja tersebut meliputi orientasi pada pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, sikap harmonis, loyalitas, kemampuan adaptasi, serta kemampuan berkolaborasi. Seluruh aspek tersebut menjadi dasar dalam menilai kualitas perilaku kerja guru yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Adapun kontekstualisasi kinerja guru beserta indikator-indikatornya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3

Kontekstualisasi Kinerja Guru 2024

No	Aspek Perilaku Kerja	Indikator Perilaku
1	Berorientasi Pelayanan	1.1 Memahami kebutuhan peserta didik dan berusaha memenuhinya
		1.2 Bersifat ramah kepada peserta didik dan orang tua tanpa membedakan, cekatan dalam bekerja, solutif dalam mengatasi permasalahan pembelajaran, dan dapat diandalkan oleh peserta didik, orang tua, maupun rekan sejawat

		1.3 Melakukan perbaikan terus-menerus terhadap kompetensi dan perilaku kerjanya
2	Akuntabel	2.1 Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi
		2.2 Memanfaatkan sumber daya satuan pendidikan dengan bertanggung jawab, efektif, dan efisien
		2.3 Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan demi keuntungan pribadi
3	Kompeten	3.1 Menunjukkan penguasaan kompetensi yang memadai dalam melakukan kinerja
		3.2 Membantu peserta didik, rekan sejawat, dan orang lain untuk saling belajar
		3.3 Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
4	Harmonis	4.1 Menghargai setiap warga satuan pendidikan apapun latar belakangnya
		4.2 Memberikan pertolongan bagi warga satuan pendidikan yang memerlukan
		4.3 Mampu membangun lingkungan pembelajaran yang kondusif
5	Loyal	5.1 Memegang teguh moral dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku

		5.2 Menjaga nama baik satuan pendidikan, sesama guru, dan peserta didik dimanapun berada
		5.3 Menjaga informasi yang bersifat sensitif dan berpotensi merugikan peserta didik dan satuan pendidikan
6	Adaptif	6.1 Menyesuaikan diri secara cepat dalam menghadapi dinamika pembelajaran di kelas
		6.2 Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas untuk memajukan satuan pendidikan
		6.3 Berpikir proaktif untuk mengembangkan diri dan warga satuan pendidikan
7	Kolaboratif	7.1 Memberi kesempatan kepada warga satuan pendidikan dan masyarakat atau dunia kerja untuk berkontribusi bagi tujuan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik
		7.2 Bekerja sama secara terbuka dalam menghasilkan dampak pembelajaran yang merata bagi peserta didik, rekan sejawat, dan masyarakat atau dunia kerja
		7.3 Menggerakkan pemanfaatan sumber daya satuan pendidikan untuk pencapaian visi dan misi satuan pendidikan

Sumber: Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor
4242/B.B1/Hk.03.01/2024

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya penulis untuk memperoleh bahan perbandingan serta menemukan referensi konseptual yang relevan sebagai dasar pengembangan penelitian. Selain itu, kajian terhadap penelitian sebelumnya juga berfungsi untuk membantu penulis dalam menentukan posisi penelitian serta menegaskan orisinalitas penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan rangkuman hasil penelitian terdahulu yang telah dianalisis oleh penulis.

Tabel 4

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
1	Ramadhani Nabillah Caraka, Abdul Aziz (2024). Journal of Information Systems Management and Digital	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Polindo	Metode Kuantitatif	Positif

	Business (JISMDB) Volume 1, No 2 – Januari 2024 ISSN 3026-1449	Utama Kabupaten Tangerang		
2	Putri Ayu Fitriani, Muhammad Johan, Marhaendro Purno, Adiyanto (2024) JOCE IP Vol. 18 No. 1, Februari 2024 ISSN: 1978-6875	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Bumidhana	Metode Kuantitatif	Positif
3	Ade Apriliyani, Natal Indra (2024) Master Manajemen Vol. 2, No.3 Agustus 2024 e-ISSN: 3025-7433; p-ISSN: 3025-7441, Hal 25-34	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	Metode Kuantitatif	Positif
4	Shaqila Dwi Anggraini, Zahara Tussoleha Rony, Ryeha Kuwara Sari (2024) Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan	Metode Kuantitatif	Positif

	Vol. 2, No. 1, Januari 2024 E-ISSN: 2962- 8873; P-ISSN: 2964- 6049			
5	Ahmad Faiz Syafiq Ubaidillah, Juanda (2023) Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata kelola Perusahaan (JAKPT) Volume 1, No 2 - Desember 2023 e-ISSN: 3025-9223	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta	Metode Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda	Positif
6	Darul Wiyono, General Economics (econ.GN). arXiv 2505.08201, 2025	<i>Transforming Employee Management for Organization Growth</i>	Pendekatan Kuantitatif PLS-SEM	Positif
7	Fauziah & Baskara (2024)	The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Through Motivation	Pendekatan Kuantitatif PLS-SEM	Positif

Sumber: Olahan penelitian (2025)

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya kesamaan dalam aspek substansi dan pendekatan yang digunakan dalam kajian ini. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani Nabillah Caraka dan Abdul Aziz (2024), Putri Ayu Fitriani et al. (2024), serta Ade Apriliyani dan Natal Indra (2024), yang seluruhnya menggunakan metode kuantitatif dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian oleh Shaqila Dwi Anggraini et al. (2024) serta Ahmad Faiz Syafiq Ubaidillah dan Juanda (2023) juga memperkuat temuan tersebut dengan menggunakan teknik analisis yang lebih spesifik, seperti regresi linier berganda, yang tetap menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diteliti. Tidak hanya pada sektor tertentu, penelitian oleh Darul Wiyono (2025) dengan pendekatan PLS-SEM serta Sutrisno et al. dalam konteks industri manufaktur juga menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu adanya hubungan positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

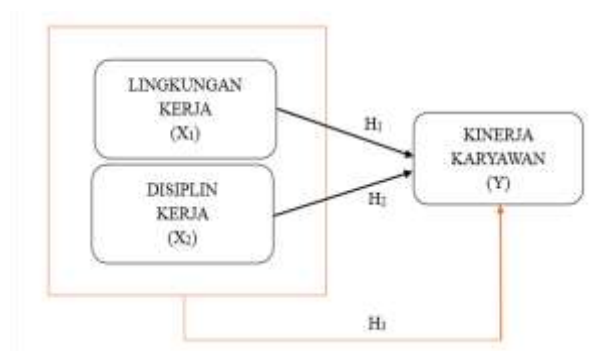
Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fauziah dan Baskara (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat dipengaruhi melalui variabel intervening berupa motivasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa seluruh hipotesis diterima, di mana lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara empiris, sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun demikian, perbedaan utama terletak pada objek penelitian, di mana penelitian ini dilaksanakan di SMK–SMAK Bogor yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan objek penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian terdahulu tersebut berperan penting sebagai acuan konseptual dan referensi empiris dalam mendukung serta memperkuat landasan penelitian ini, sekaligus menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan antar variabel dalam konteks yang berbeda.

5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan konstruksi teoritis yang disusun berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan. Kerangka ini digunakan sebagai landasan konseptual dalam menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran yang dikembangkan mengacu pada hubungan antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran tersebut tersaji dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2

Kerangka Pemikiran

Berikut ini dijelaskan secara lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan masing-masing variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), guna memberikan landasan teoritis yang kuat dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik yang mencakup segala hal yang ada disekitar karyawan di lingkungan kantor dan dapat memberikan pengaruh terhadap kenyamanan kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan sebagainya.

Kondisi lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh kondisi peralatan kerja, tata letak ruang kerja, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lainnya. Sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh hubungan kerja antar karyawan dan atasan, sesama rekan kerja.

Kondisi lingkungan yang nyaman dan baik dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan, sehingga dapat mendorong semangat kerja

dan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Dengan tingkat semangat kerja yang tinggi maka akan linear dengan kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Berdasarkan observasi langsung kondisi lingkungan kerja di SMK-SMAK Bogor terdapat beberapa fasilitas kerja yang belum memenuhi standar. Di antaranya adalah kondisi toilet yang kurang memadai baik dari jumlah maupun tingkat kebersihannya, kondisi ruangan yang ukurannya cukup kecil dan ada beberapa pegawai yang masih menempati ruangan lain karena ruangan yang telah disediakan kurang nyaman sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran diri seorang karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Kesediaan dan kesadaran diri yang muncul atas kehendak diri sendiri dan tanpa paksaan siapapun merupakan suatu sikap disiplin kerja. Adanya sikap ini seorang karyawan memiliki kesadaran akan kepentingan tugas serta tanggung jawabnya untuk menaati peraturan, norma sosial dan pekerjaan yang melekat pada dirinya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Keselarasan tujuan perusahaan dengan kemampuan karyawan
- 2) Meneladani sikap pimpinan yang baik

- 3) Adanya balas jasa dan kesejahteraan yang melekat atas capaian kerja karyawan
- 4) Adanya keadilan satu sama lain bagi para karyawan
- 5) Pengawasan yang ketat
- 6) Sanksi

Dengan memperhatikan faktor–faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja bagi setiap karyawan perusahaan. Terwujudnya disiplin kerja dapat meningkatkan capaian prestasi kinerja karyawan yang baik, sehingga dalam hal ini disiplin kerja yang baik akan linear dengan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian SMK – SMAK Bogor mengenai karyawan yang terlambat masuk kerja rata ratanya mencapai 24% di tahun 2024 dan pada bulan November 2024 presentase jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja tertinggi adalah mencapai angka 31%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya kesadaran dan kesediaan diri karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. sehingga untuk mendorong terwujudnya nilai kinerja karyawan yang sangat baik, perlu ditingkatkan kembali perhatian terhadap faktor–faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta suasana kerja yang kondusif mendukung ambisi kerja dan fokus karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hubungan kerja yang baik juga sangat mendukung terwujudnya efisiensi kerja dan kenyamanan bekerja. Maka dari itu, kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan atas kesediaan dan kesadaran diri sangat memungkinkan seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan – peraturan yang ada di perusahaan.

Maka dari itu, kondisi lingkungan yang baik dari segi kondisi fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan apabila diikuti dengan sikap kedisiplinan kerja karyawan dapat menjadi kekuatan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong terwujudnya nilai sangat baik untuk kinerja karyawan.

6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, serta landasan teori yang telah dirumuskan dalam kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2021) dalam, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang umumnya dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Disebut sebagai jawaban sementara karena masih didasarkan pada kajian teori yang relevan dan belum didukung oleh data empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

- H1** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H2** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H3** : Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.