

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu tentang manusia sebagai tenaga kerja dalam tatanan fungsional yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara efektif dan efisien. Hamali (2018:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis tentang keterampilan, motivasi, pengembangan, serta manajemen organisasi sumber daya perusahaan. Menurut Sinambela (2016:8) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah dikemukakan.

Menurut Pangabean (2018:5) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses termasuk perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengontrol aktivitas – aktivitas terkait dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, serta

pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Ricardianto (2018:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya tenaga kerja secara efektif dan efisien yang dimiliki oleh individu, dan dapat dioptimalkan untuk dijadikan sebagai target bersama baik perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara untuk mengelola manusia yang berada di suatu perusahaan atau organisasi agar berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia yang terdapat didalam suatu perusahaan merupakan cara untuk mengoptimalkan kinerja seluruh anggota perusahaan. Dengan hasil kinerja yang optimal dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi perusahaan. Di masa persaingan yang sangat ketat, penting untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan loyal terhadap perusahaan. Menurut Hamali (2018:15) tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan bertanggung jawab secara sosial terutama kepada masyarakat sekitar dengan meminimalkan dampak negatif dari beroperasinya perusahaan. Selain itu perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan biasanya dikenal dengan nama *Corporate Social Responsibility* (CSR) program ini meliputi kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan serta pengembangan, dan mensponsori berbagai gerakan kegiatan sosial. Kontribusi perusahaan kepada masyarakat merupakan bentuk kesadaran bahwa terdapat faktor di luar organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

b. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan bertanggung jawab secara sosial terutama kepada masyarakat sekitar dengan meminimalkan dampak negatif dari beroperasinya perusahaan. Selain itu perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan biasanya dikenal dengan nama *Corporate Social Responsibility* (CSR) program ini meliputi kesehatan lingkungan, proyek

perbaikan lingkungan, program pelatihan serta pengembangan, dan mensponsori berbagai gerakan kegiatan sosial. Kontribusi perusahaan kepada masyarakat merupakan bentuk kesadaran bahwa terdapat faktor di luar organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

c. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Berikut cara – cara untuk meningkatkan efektivitas organisasional:

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- 2) Menggunakan sumber daya tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Mengembangkan kualitas tenaga kerja.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama untuk semua orang, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan dan melindungi hak – hak karyawan.
- 5) Mensosialisasikan tentang kebijakan sumber daya manusia kepada seluruh karyawan.

Efektivitas organisasional tergantung pada efektivitas penggunaan, sumber daya manusianya, tanpa sumber daya

yang kompeten, perusahaan masih dapat bertahan namun akan berjalan biasa-biasa saja tanpa adanya perkembangan dan kemajuan.

d. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk dari tujuan mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia dengan tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Divisi sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk menyediakan program – program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja. Selain itu divisi sumber daya manusia juga harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas para manajer lini mengajukan gagasan baru.

e. Tujuan Individual

Tujuan individual manajemen sumber daya manusia adalah tujuan pribadi dari seluruh anggota didalam perusahaan yang hendak mereka capai. Konflik yang terjadi antara tujuan organisasi dengan tujuan individual dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah. Karyawan biasanya akan mengundurkan diri apabila tujuan individual dan tujuan organisasi tidak lagi harmonis. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memuaskan dan memberikan kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaannya

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila perusahaan mampu menjalankan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia dengan tepat. Menurut Sulasmi (2021:4) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan merupakan suatu proses dalam penarikan, penyeleksian, pengorientasian, dan penginduksian yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan cara untuk meningkatkan kualitas kompetensi individu karyawan. Pengembangan biasanya dilakukan melalui edukasi dan latihan, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan pendidikan moral. Fungsi pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan di masa yang akan datang.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi ini bertujuan untuk membalas jasa karyawan atas apa yang telah ia kerjakan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sendiri bisa dalam bentuk uang, barang, fasilitas, dan sebagainya. Kompensasi sendiri harus bersifat imbang artinya pemberian *achievement* haruslah adil dan layak sesuai yang telah dikerjakan.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi ini bertujuan untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pribadi karyawan sehingga dapat berjalan dengan selaras dan bisa saling menguntungkan. Pengintegrasian dalam manajemen SDM tidaklah mudah karena menyatukan dua atau lebih pendapat dengan latar belakang yang berbeda sangatlah menjadi tantangan sendiri. Akan tetapi disinilah peran pengintegrasian harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

e. Fungsi Pemeliharaan

Salah satu cara yang digunakan sebagai proses pemeliharaan dan peningkatan fisik, mental, dan loyalitas karyawan sehingga terciptanya hubungan yang dapat terjalin dalam jangka panjang.

4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu pendekatan mekanis, pendekatan paternalis dan pendekatan sistem sosial. Ketiga macam metode pendekatan ini sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan. Di bawah ini merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2017:17-21) antara lain:

a. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin.

Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian pekerjaan semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja. Keuntungan spesialisasi ini adalah pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Sedangkan kelemahannya

adalah pekerjaan akan membosankan bagi para pekerja, mematikan kreativitas dan kebanggan mereka dalam bekerja semakin berkurang.

b. Pendekatan Paternalis

Pendekatan paternalis (*patern approach*), manajer dalam mengarahkan bawahannya seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitasnya terpenuhi, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.

kelemahan dari pendekatan ini yaitu mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas. Sehingga produktivitas kerjanya menurun. Akhirnya laba perusahaan berkurang bahkan perusahaan bisa mengalami kerugian dan kelangsungan hidupnya terancam. Hal ini mendorong timbulnya pendekatan sistem sosial.

c. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Pada hal ini manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerjasama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan

dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik di antara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya rasa saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supomo (2018:15) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program-program kerja kepegawaian yang meliputi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, serta penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan metode penarikan, penyeleksian, dan penempatan karyawan berdasar pada asas *the right man in the right place*.
- c. Menetapkan program-program kesejahteraan, pengembangan, promosi, serta pemberhentian karyawan.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus.
- f. Mengawasi undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa.

- g. Mengawasi kemajuan dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur tentang mutasi karyawan secara vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur tentang masa pensiun karyawan, pemberhentian, kebijakan pesangonnya.

2.1.2 Kompetensi Guru

1. Definisi Kompetensi Guru

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut pemikiran Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu.

Pendapat lain menurut Edison (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai

oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan kompetensi adalah karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki individu. Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

2. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi keprofesionalan, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, dan berwibawa untuk menjadi teladan bagi peserta didik.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan nasional seperti sebagai seorang guru agar guru menganalisa mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain :

- 1) Displin ilmu pengetahuan sebagai sumber pelajaran
- 2) Bahan ajar yang akan diajarkan
- 3) Pengetahuan tentang karakteristik siswa
- 4) Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan
- 5) Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar

- 6) Penguasaan tentang prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan
- 7) Pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan serta memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Hasibuan (2016:118) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki di berbagai bidang kompetensi. Contoh keterampilan adalah kemampuan public speaking yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki.

c. Pengalaman

Kompetensi juga memerlukan pengalaman seperti pengalaman berkomunikasi dan berorganisasi serta mencari solusi.

d. Karakteristik kepribadian

Kompetensi seseorang berkaitan dengan karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik atau kepribadian seseorang dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan sekitar.

e. Motivasi

Motivasi adalah faktor utama dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap suatu pekerjaan seseorang, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari seseorang sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif.

f. Kemampuan Intelektual

Kompetensi seseorang juga bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

4. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun menurut Kunandar (2017:233) dimensi dan indikator guru adalah sebagai berikut :

a. Kompetensi Pedagogik

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran
- 3) Melaksanakan pembelajaran
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran
- 5) Mengembangkan peserta didik untuk mengactualisasikan berbagai potensinya.

b. Kompetensi Kepribadian

- 1) Kepribadian yang mantap dan stabil
- 2) Kepribadian yang dewasa
- 3) Kepribadian yang arif
- 4) Kepribadian yang berwibawa
- 5) Berakhlak mulia dan
- 6) Dapat menjadi teladan

c. Kompetensi Sosial

- 1) Mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
- 2) Mampu berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
- 3) Mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik serta masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

- 1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi.
- 2) Menguasai struktur dan metode keilmuan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2013:756) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut pemikiran Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang

menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut pemikiran Sardiman (2018:73), motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berdasarkan ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang di kehedaknya atau mendapat kepuasan dengan kerjanya”.

2. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Dimana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2018:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai.
Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah kegiatan apa saja yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Rasa aman, yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap dan memangku jabatan sesuai yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju, adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian
- c. Nama baik tempat bekerja, yaitu perusahaan atau organisasi memberi kebanggaan pada anggota
- d. Upah
- e. Pemimpin mempunyai hubungan baik dengan bawahannya
- f. Jam kerja teratur atau tertentu dalam sehari
- g. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- h. Fasilitas (benefit)

4. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2016:95) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Motivasi Kerja Internal :
 - 1) Tanggung Jawab guru dalam melaksanakan tugas
 - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - 3) Memiliki tujuan yang jelas
 - 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain

7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Motivasi Kerja Eksternal :

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya ventilasi, pendingin udara dan pencahayaan yang bagus. Menurut pemikiran Effendy (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan yang lebih rendah. Pemikiran lain menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja yang meliputi pola komunikasi yang efektif, uraian jabatan yang jelas, layout, sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan sebaik-baiknya. Berikut ini adalah aspek-aspek lingkungan kerja :

- a. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang
- b. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
- c. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.
- d. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
- e. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. Penerangan / Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panasnya dari tubuh.

d. Sirkulasi Udara

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

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menimbulkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, dan merusak pendengaran serta menimbulkan kesalahan dalam komunikasi.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-Bauan

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata Warna

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumkan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi

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

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik :

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka
- b. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) dimensi dan indikator lingkungan kerja antara lain sebagai berikut

- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Penerangan cahaya
 - 2) Suhu udara
 - 3) Sirkulasi udara
 - 4) Kebisingan
 - 5) Kebersihan
 - 6) Keamanan
 - 7) Tata warna
 - 8) Keamanan
 - 9) Jam kerja
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - 2) Hubungan kerja antara rekan kerja

2.1.5 Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Sebelum membahas tentang kinerja guru, terlebih dahulu penulis akan menguraikan definisi dari kinerja itu sendiri. Menurut Kasmir (2016: 183) mengungkapkan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut pemikiran Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pemikiran lain menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal. Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta memandu peserta didik kearah kedewasaan mental-mental spiritual maupun fisik-biologis. Beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi : kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama megajar dan kegiatan setelah mengajar.

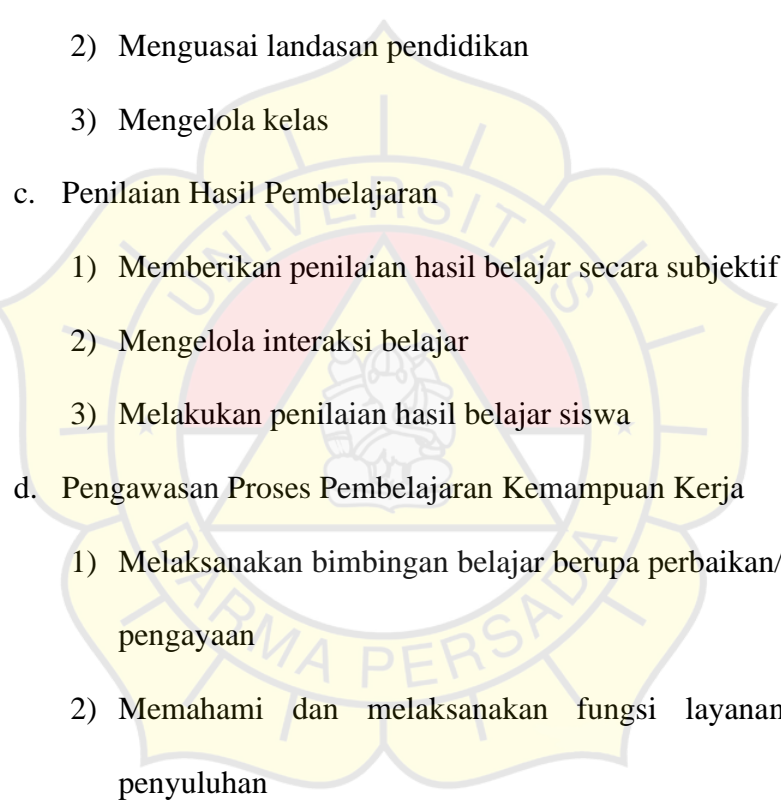
2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Tujuan Penilaian kinerja guru yaitu memberikan dasar program peningkatan profesi yang berjenjang, membantu guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, memberikan kepastian kepada guru terkait peningkatan karir dan kenaikan jabatan sebagai upaya penghargaan dan motivasi.

Manfaat penilaian kinerja guru bagi guru adalah untuk membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan tugasnya seefektif mungkin serta meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Sedangkan manfaat penilaian kinerja guru bagi sekolah adalah untuk mengambil keputusan tentang identifikasi kebutuhan program sekolah, penempatan, promosi dan aspek lain yang terkait dengan proses pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi nomor 16 Tahun 2009, Kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, dimensi dan indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 
- a. Perencanaan Proses Pembelajaran
 - 1) Menguasai bahan
 - 2) Mengelola proses belajar mengajar
 - 3) Merencanakan program pengajaran
 - b. Pelaksanaan Proses Pembelajaran
 - 1) Menggunakan media atau sumber belajar
 - 2) Menguasai landasan pendidikan
 - 3) Mengelola kelas
 - c. Penilaian Hasil Pembelajaran
 - 1) Memberikan penilaian hasil belajar secara subjektif
 - 2) Mengelola interaksi belajar
 - 3) Melakukan penilaian hasil belajar siswa
 - d. Pengawasan Proses Pembelajaran Kemampuan Kerja
 - 1) Melaksanakan bimbingan belajar berupa perbaikan/remedial dan pengayaan
 - 2) Memahami dan melaksanakan fungsi layanan bimbingan penyuluhan
 - e. Evaluasi Hasil Pembelajaran
 - 1) Komunikasi dengan peserta didik
 - 2) Memahami dan meyenggarakan administrasi sekolah
 - 3) Memahami dan menguasai substansi keilmuan terkait pembelajaran untuk meningkatkan kulaitas belajar mengajar.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada kinerja seorang guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

- a. Kepribadian
- b. Pengembangan profesi
- c. Kemampuan mengajar
- d. Komunikasi yang efektif
- e. Hubungan dengan masyarakat
- f. Kedisiplinan
- g. Kesejahteraan
- h. Iklim kerja

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian

ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini. Sebagaimana dapat di lihat dalam tabel 2.1 rujukan landasan empiris sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Azulaidin, Enita Rosmika/2021/Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kartika 1-2 Medan Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Vol.4 No.2	Kompetensi Guru 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi sosial 3. Kompetensi Profesional 4. Kompetensi Kepribadian Motivasi Kerja	Metode : Kuantitatif Teknik Analisa : Regresi Linier Berganda	Kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Kartika 1-2 Medan
		1. Gaya Administrator Kepemimpinan 2. Perilaku Manusia		

3. Keadaan dan situasi di luar manusia

Lingkungan Kerja

1. Tata Warna
2. Kebisingan
3. Pencahayaan
4. Sirkulasi Udara
5. Kebersihan dan keamanan serta
6. Konfigurasi ruangan

Kinerja Guru

1. Faktor Pribadi
2. Faktor Atasan
3. Faktor Tim

Faktor Sistem

No.	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
2	<p>Trisnowati Josiah/2021/Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Tunas Palapa Lampung Tengah</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol. 7, No. 1</p>	<p>Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional <p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan kasih sayang 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tata warna 2. Pencahayaan 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan <p>Kinerja Dosen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerja 2. Kualitas kerja 3. Inisiatif 4. Komunikasi 5. Ketepatan waktu 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ekonomi syariah (stes) tunas palapa</p>

No.	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
3	<p>Ar.Nefrida/2016/Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kota Jambi</p> <p>Jurnal Pendidikan dan Keguruan Vol.1, No.1</p>	<p>Kompetensi Guru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat (<i>interest</i>) <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik <p>Kinerja Guru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kemampuan kerja 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Komunikasi 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompetensi guru dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru smkn 1 kota jambi</p>

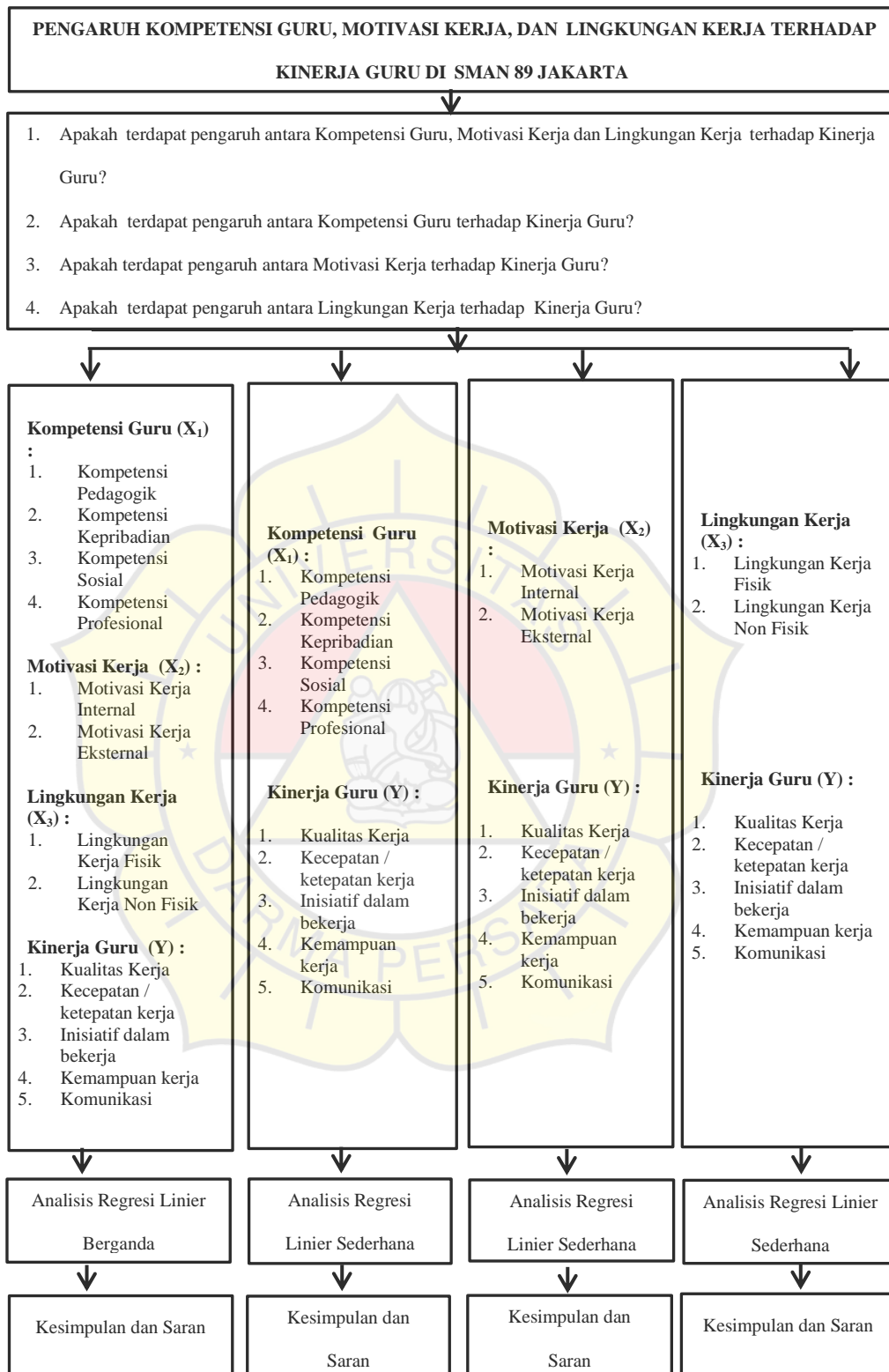
No.	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
4	<p>Tamzil Yusuf, Gita Suci/2018/Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Penajam Paser Utara</p> <p>Jurnal GeoEkonomi Vol. 9, No. 2</p>	<p>Kompetensi Profesional Guru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai materi, struktur, pola konsep dan pola pikir 2. Menguasai standar kompetensi 3. Menguasai kompetensi dasar 4. Mengembangkan materi pembelajaran 5. Mengembangkan keprofesionalan 6. Memanfaatkan teknologi informasi <p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan cinta kasih 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan kepemimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan <p>Kinerja Guru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagogik 2. Kepribadian 3. Sosial 4. Profesional 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru smkn 2 penajam paser utara</p>

No.	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
5	<p>Sri Hastuti/2021/Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres ujungkatinting Bantaeng</p> <p>Maju Siregar/2021/Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 6 Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah Simantek Vol.5 No.1</p>	<p>Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagogik 2. Profesional 3. Kepribadian 4. sosial <p>Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi internal 2. Motivasi eksternal <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik <p>Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai hasil pembelajaran 4. Pengawasan KBM 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

Sumber : dibuat oleh penulis tahun 2022

2.3 Kerangka pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan dimensi yang digunakan dalam penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru, kerangka pemikiran dari penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : dibuat oleh penulis tahun 2022

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63), Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi Guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)?

H01 : Kompetensi Guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Ha1 : Kompetensi Guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

2. Apakah Kompetensi Guru (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)?

H02 : Kompetensi Guru (X_1) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Ha2 : Kompetensi Guru (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

3. Apakah Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)?

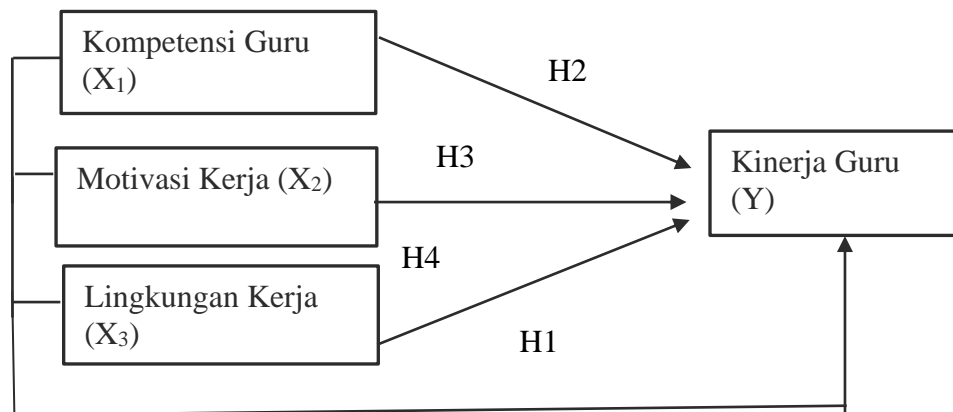
H03 : Motivasi Kerja (X_2) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Ha3 : Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

4. Apakah Lingkungan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)?

H04 : Lingkungan Kerja (X_3) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Ha4 : Lingkungan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Menurut Salim (2016:63) paradigma diartikan sebagai sebuah rangkaian asumsi dan sebuah keyakinan. Asumsi ini kemudian dianggap sebagai sebuah kebenaran yang dapat dipercaya serta, kebenarannya dapat dibuktikan secara empirik hingga akhirnya asumsi tersebut bisa divalidasi sebagai *accept assume to be true*. Obejek penelitian dalam hal ini memiliki 3 variabel independen, yaitu Kompetensi Guru (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel dependen Kinerja Guru (Y)