BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu oleh Fauzi, Usman (2014), tentang "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda" menujukkan bahwa variabel X yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) terbukti signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Sedangkan penelitan sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati, Nur (2014) tentang "Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebak kramat Karang Anyar " Menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Sedangkan penelitan yang di lakukan oleh Surjosuseno, Daniel (2015), tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastik" menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic. Dan berdasarkan penelitan sebelumnya yaitu oleh Putriningrum, Fanny (2014) tentang "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang" dengan Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 87,5% (Adjusted R Square) dan sisanya 12,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

2. Landasan Teori

2.1. Kompensasi

Suatu organisasi di dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, bukan hanya bergantung pada keunggulan tehnologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan, guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memberikan *reword* untuk karyawan yang telah dipekerjakannya didalam perusahaan yang berupa kompensasi agar karyawan tersebut termotivasi dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan, selain itu agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih disiplin dan merasa nyaman dalam bekerja. Ada beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Sedangkan menurut

Panggabean (2005:181), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financia*l adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non *financial* di antaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Handoko (2008) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selanjutnya menurut Dessler (2007) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah atau imbalan baik finansial maupun non finansial atas kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan.

2.1.1. Komponen Kompensasi :

Kompen**s**asi yang dikemukakan oleh Husein (2007:16)adalah :

a. Gaji

   Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Adalah sesuatu yang diberikan sebagi hadiah untuk mendorong atau suatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan atas resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Merupakan penanggulangan resiko atas kerugian kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rifai (2004:358) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua komponen yaitu :

a. Kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa: program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran, ruang kantor dan tempat parkir.

2. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, *supervise* yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:122) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

a. Ikatan kerjasama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindari.

Kompensasi yang diterima oleh guru akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan, dan besarnya kompensasi yang akan didapatkan oleh guru berdasarkan tingkat jabatan, masa kerja dan pengakuan. Jika kompensasi yang diterima oleh guru tersebut semakin besar maka status jabatan guru tersebut semakin tinggi, masa kerja guru tersebut lebih lama dan status guru tersebut semakin baik. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi seorang guru yang memberikan tenaga dan fikirannya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas jasa yang telah diberikan oleh guru tersebut untuk memenuhi kebutuhannya secara finansial maupun non finansial yang diberikan secara tetap.

*2.2.*Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan.Menurut As'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Jackson (2011) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Selamet (2007:125) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu

unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi sangatlah tidak mudah untuk di pelajari, tidak dapat dilihat dan tidak bisa disadari akan apa keinginan dan tujuan seseorang yang akan dicapai melainkan motivasi dapat di ketahui melalui sebuah perubahan tingkah laku yang berbeda dari seseorang tersebut. Menurut L.Mathis dan H. Jackson dalam munir (2002:135), menyebutkan bahwa "Motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Dari pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang memberikan semangat pada diri seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2005: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
c. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai.
f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
g. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
h. Dapat meningkatkan kedisplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
i. Dapat mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas tugasnya.
j. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008: 223) mengidentifikasikan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan *(hierarchy needs)*. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

a. Fisiologis *(physiological needs)*. Meliputi rasa lapar, haus, berlindung, dan kebutuhan fisik lainnya.
b. Rasa aman *(safety needs)*. Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
c. Sosial *(sosial needs)*. Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaandan persahabatan.
d. Penghargaan *(esteem needs)*. Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
e. Aktualisasi diri *(self-actualisation needs)*. Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya: meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

Teori ERG (Existence, Relatedness, dan Growth) dalam Prof. Dr. Sondang dan P. Siagian MPA (2012: 289), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.
b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*) kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.
c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*) yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2007). Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan–peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan–peraturan yang ada.

Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

a) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

b) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap

menjadi andalan utama. Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting di dalam setiap kegiatan untuk tercapainya tujuan dengan adanya disiplin kerja maka guru dapat mempertahankan kinerjanya. Ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai disiplin kerja diantaranya Mangku Negara (2000 :129), ada dua tipe pendisiplinan dalam kegiatan dalam kegiatan managemen yang *preventive* dan disiplin *korektive*. Disiplin kerja *preventive* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah dibuat oleh organisasi. Sedangkan disiplin kerja *korektive* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menjalankan dan mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku didalam organisasi. Disiplin korektif berupa bentuk hukuman yang berupa tindakan pendisiplinan, dengan memberikan peringatan atau skorsing. Guru yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sangsi sesuai peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Tindakan disiplin kerja hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi diri bukan tindakan yang menjatuhkan guru yang berbuat kesalahan. Tindakan disiplin negative yang diberikanakan

berdampak yang merugikan seperti absensi meningkat, hubungan emosional terganggu, kemalasan dan rasa takut pada kepala sekolah. Tiga pendekatan yang dapat di lakukan agar guru dapat disiplin dalam melaksanakan tugasnya yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin tujuan (Mangkunegara, 2000 :130). Pendekatan disiplin modern yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Sedangkan pendekatan disiplin kerja dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Dan disiplin kerja dengan tujuan yaitu pendekatan disiplin yang dilakukan agar guru dapat berperilaku lebih baik dan bertanggungjawab pada perbuatanya. Bagi guru yang melakukan pelanggaran di dalam organisasi perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali, dan ketiga kalinya. Tujuan diberikan surat peringatan agar guru yang bersangkutan dapat menyadari pelanggaran apa yang telah dilakukannya sehingga surat peringatan tersebut dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kerja guru.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak

perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito

(2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara
3. Warna
4. Kebersihan
5. Keamanan

2.4.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di dalam perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

   Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

   Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik pula agar

suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

2.5 Kinerja Guru

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (1996). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Berdasarkan pengertian–pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas–tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari beberapa faktor antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor–faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor–faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor–faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan ekternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5.2 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2002). Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penilaian juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler, 2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan

yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin di dalam organisasi yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004). Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administratif antara lain:
   a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
   b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
   c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
   d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
   a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
   b. Alat untuk mengidentifiasikan potensi pegawai
   c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
   d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) yaitu:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja.
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya

kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003), penilaian dengan berdasarkan *judgement based performance appraisal*. Dalam penilaian ini ada beberapa dimensi yang harus diikuti:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kreativitas
5. Kualitas personal
6. *Cooperation*
7. *Dependability*
8. Inisiatif

2.5.3 Indikator Kinerja Guru

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

a. *Quantity of work,* yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.

b. *Quality of work,* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.

c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

d. *Creativeness,* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation,* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaiaan pekerjaan.

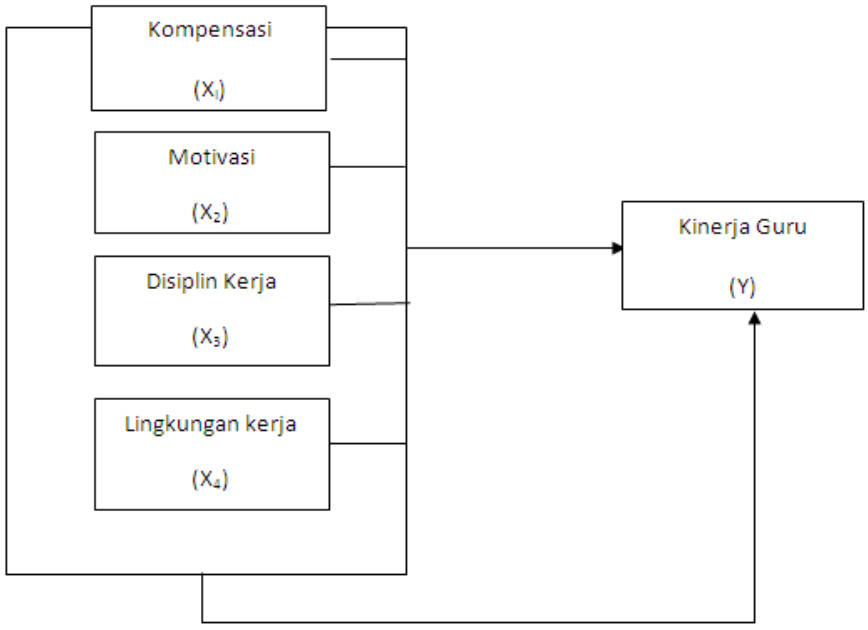
g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Hubungan antara kompensai, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Kepanjen.

3. Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah pustaka teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitan ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

4. Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara langsung antara variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan di Sekolah Menengah Kejuruan Kepanjen.

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara langsung antara variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara parsial di Sekolah Menengah Kejuruan Kepanjen.