

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Disiplin Kerja

###### a. Definisi Disiplin Kerja

Jika kita berbicara tentang disiplin maka orientasinya akan mengarah kepada perilaku obyek. Disiplin dalam bahasa Inggris disebut sebagai *discipline* artinya disiplin, tata tertib, melatih supaya patuh, menghukum dan ketertiban<sup>1</sup>. Sedangkan disiplin dalam bahasa Indonesia yaitu tata tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan, bidang studi yang memiliki objek dan sistem dan metode tertentu.<sup>2</sup> Sedangkan kata benda disiplin dalam bahasa Indonesia adalah kedisiplinan yang memiliki makna kepatuhan terhadap peraturan.<sup>3</sup> Berdasarkan definisi secara bahasa tersebut, maka kedisiplinan itu berorientasi pada sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Sedangkan definisi disiplin secara umum sebagaimana yang dikemukakan menurut Hodges, disiplin merupakan sikap seorang individu atau kelompok yang mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi.<sup>4</sup> Gambarannya seperti ketika individu hidup dalam suatu masyarakat maka setiap individu harus mematuhi norma-norma yang berlaku di masyarakat tersebut. Jika

---

<sup>1</sup>Amijoyo, P.S.& Cunningham R.K, *Kamus Inggris-Indonesia dan Indonesia Inggris*, (Semarang: Widiya Karya), 2001, h. 160

<sup>2</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 2007, h. 268

<sup>3</sup>*Ibid.*,h. 64

<sup>4</sup>Avin Fadilah Helmi, "Disiplin Kerja", *Buletin Psikologi Tahun IV No. 2 Edisi XXXII*, 32-42,1996, h. 33

dalam aplikasinya ada seseorang melanggar norma-norma yang berlaku dalam masyarakat tersebut berarti orang itu dapat dikatakan tidak disiplin.

Senada dengan pernyataan Hodges, Alhassan mengemukakan konsep disiplin yaitu pelatihan yang memungkinkan seorang individu untuk mengembangkan perilaku tertib dan kontrol diri serta arah diri. Disiplin berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis, konstruktif dan kooperatif. Disiplin memungkinkan manusia untuk hidup saling melengkapi sehingga semua bisa bertahan dan mendapatkan keuntungan dari hubungan mereka tersebut.<sup>5</sup>

Pernyataan tersebut di atas relevan dengan apa yang telah dikemukakan dalam sebuah ringkasan buku yang ditulis Bossidy dan Charam berjudul “*Execution The Discipline Of Getting Thing Done*” (pelaksanaan disiplin menjadi sesuatu yang dilakukan), bahwa 20 persen pemimpin perusahaan kehilangan pekerjaannya disebabkan karena gagal memenuhi janji mereka. Kemudian mereka menawarkan kunci dalam meraih kesuksesan yaitu kedisiplinan.<sup>6</sup> Artinya dengan kedisiplinan tersebut orang akan mendapatkan sesuatu yang direncanakan. Kedisiplinan dalam pekerjaan apapun sangat dibutuhkan, sebab tanpa kedisiplinan

---

<sup>5</sup>Alhassan, School Corporal Punishment In Ghana And Nigeria As A Method Of Discipline: A Psychological Examination Of Policy And Practice. *Journal of Education and Practice*, 4, 137-147, 2013, h. 138

<sup>6</sup>Bossidy, Larry and Charm, Ram, *Execution The Discipline Of Getting Things Done*, Arrangement with crown Bussiness, (Illinois: Member ot The Crown Publishing Group), 2002, h. 2-3

organisasi/lembaga pendidikan menjadi terhambat bahkan mengalami kegagalan oleh sebab itu disiplin harus dipelihara.<sup>7</sup>

Muatan disiplin tidak lain adalah pelaksanaan perintah yang diterima oleh individu dengan tepat dan terlatih secara metodelis serta terus-menerus, dimana setiap aktor benar-benar dipersiapkan secara eksklusif untuk melaksanakan sebuah perintah. Lebih dari itu setiap perilaku harus dibuat untuk seragam.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan tentang disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku individu yang mau mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi kerja. Tujuan dari perilaku disiplin itu sendiri untuk mengarahkan setiap individu menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai kontrol perilaku individu.

### **b. Indikator Disiplin**

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Jika yang dibahas tentang disiplin maka tolak ukur orang dikatakan disiplin didasarkan pada beberapa hal. Untuk mengetahui kualitas disiplin kerja anggota lembaga maka perlu penetapan indikator. Adapun indikator disiplin, diantaranya adalah sebagai berikut:<sup>9</sup>

- 1) Kehadiran. Kehadiran menjadi indikator yang sangat mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam menjalankan tugas.

---

<sup>7</sup>Pinar Sali, An Inquiry Into Efl Teachers' And Learners' Perspectives On Classroom Discipline, *Journal Of Educational and Instructional Studies In The World*, 2, 21-26, 2000, h. 21

<sup>8</sup>Max Weber, *Sosiologi*, (Terjemahan Noorkholish), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 2009, h. 303

<sup>9</sup> Veithzal Fauzi Rivai dan Basri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada),2005, h. 44

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja akan mematuhi pedoman/tata tertib kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan dalam aturan organisasi.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Ketaatan ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya.
- 4) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin saja melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan sosial. Maka dengan memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kerja adalah kehadiran, kuantitas dan kualitas, ketepatan waktu kerja, bekerja sama, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis. Jika indikator tersebut dipenuhi dengan baik maka hal ini akan memungkinkan terjadi produktifitas yang baik.

Senada dengan pernyataan di atas tentang indikator disiplin, Bejo Siswanto menjelaskan beberapa indikator disiplin. Pada dasarnya indikator tersebut sejalan bahkan memperkuat pernyataan di atas. Adapun indikator disiplin yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran. Tolak ukur untuk mengetahui sejauhmana kedisiplinan anggota lembaga. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan berarti ia telah memiliki disiplin yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan. Setiap pegawai harus melakukan tugas dan tanggung jawab dengan penuh perhitungan sebab sebagai wujud tingkat kewaspadaan.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja. Setiap aturan kerja yang telah dibuat dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Hal ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka seluruh karyawan harus taat terhadap peraturan yang telah dibuat.

- 5) Etika Kerja. Setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar memiliki suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.<sup>10</sup>

Berdasarkan kedua pendapat tentang indikator disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin secara umum adalah kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan beretika kerja. Jika indikator tersebut semua diimplementasikan dalam sebuah lembaga maka kedisiplinan karyawan akan terbangun.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.<sup>11</sup> Kedua faktor ini saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya, meskipun pada kenyataannya ada perbedaan dari kedua faktor ini. Hal itu dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri.<sup>12</sup> Dimana salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin belajar berasal dari diri peserta didik yaitu motivasi. Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non-intelektual yang memiliki peranan khas untuk menumbuhkan gairah.<sup>13</sup>

Senada dengan pernyataan Sardiman, Didin & Hendri mengemukakan hambatan dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu motivasi dan pemahaman atas

---

<sup>10</sup>Siswanto Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta : Bumi Aksara), 2005, h. 291

<sup>11</sup>Sjarkawi, *Pembentukan Kepribadian Anak*, (Jakarta:Bumi Aksara), 2006, h. 19

<sup>12</sup>Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2012, h. 75

<sup>13</sup>*Ibid*

tugas masing-masing.<sup>14</sup> Jika hambatan yang berkaitan dengan motivasi maksudnya apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi kerja tinggi sangat berkemungkinan karyawan tersebut tidak mengerjakan tugas sebagaimana mestinya. Hal itu tentunya akan melanggar tata tertib dalam perusahaan atau organisasi. Berdasarkan uraian tentang faktor internal yang mempengaruhi disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang dimaksudkan adalah faktor yang berasal dari dalam diri para pekerja, antara lain seperti psikis yang dalam hal ini adalah motivasi pekerja.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar individu tersebut.<sup>15</sup> Lingkungan merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Apabila lingkungan itu baik maka sesungguhnya itu telah mengajarkan kepada karyawan tentang perilaku positif.

Pernyataan di atas, dilengkapi dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Moekizat bahwa disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:<sup>16</sup>

- a) *Self imposed discipline*. Maksudnya yaitu disiplin yang muncul dari dalam diri sendiri. Disiplin seperti ini disebut juga dengan motivasi diri. Terkadang motivasi muncul disebabkan karakter pribadinya. Jika karyawan memiliki karakter disiplin maka akan melakukan segala sesuatu lebih awal terhadap sesuatu yang dikerjakan.

---

<sup>14</sup>Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Management Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani), 2003, h. 29-30

<sup>15</sup>Sjarkawi, *Op.Cit.*, h. 19

<sup>16</sup>Moekizat, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, (Bandung: CV Pionir Jaya), 2002, h. 71

b) *Command discipline*. Maksudnya disiplin ini yaitu disiplin yang timbul dari perintah atau lingkungan eksternalnya. Disiplin seperti ini sifatnya lebih pada penekanan. Biasanya yang memberikan tekanan adalah orang yang memiliki kewenangan atau kekuasaan.

Pada dasarnya sebagaimana deskripsi di atas, dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pertama dari dalam diri karyawan dan kedua dari luar diri karyawan yang bisa berupa dorongan dari orang yang memiliki kewenangan. Sedangkan Nitisemito mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu :<sup>17</sup>

- a. Tujuan dan Kemampuan;
- b. Teladan pimpinan;
- c. Kesejahteraan
- d. Ancaman
- e. Ketegasan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito di atas, dapat dijelaskan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Adapun faktor tersebut adalah pertama, tujuan dan kemampuan. Jika seseorang memiliki tujuan utama maka akan berusaha mencapai target. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa harus ada relevansi antara tujuan dan kemampuan. Oleh sebab itu semakin tinggi kemampuan maka akan mempermudah untuk mencapai tujuan.

Kedua, teladan dari pemimpin. Semakin baik pemimpin dalam memberikan teladan maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan keteladanan tersebut maka akan menjadi cerminan bagi bawahan.

---

<sup>17</sup>*ibid*

Ketiga, kesejahteraan. Perlu diperhatikan makin tinggi *salary* yang diberikan perusahaan atau organisasi maka cenderung semakin tinggi pula target kerja yang akan dilakukan. Oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti dengan memberikan gaji sesuai dengan kerja dan tugas yang diberikan.

Keempat, Ancaman. Terkadang karyawan juga membutuhkan tekanan sebagai bentuk ancaman dalam upaya meningkatkan kerja karyawan. Terkadang ancaman itu dapat dalam bentuk penurunan jabatan atau penundaan gaji.

Kelima, Ketegasan. Disiplin juga sangat ditentukan oleh ketegasan seorang atasan atau pemberi kewenangan. Jika atasan bersikap tegas maka bawahan akan mempertimbangkan ketegasan tersebut. Akan tetapi jika atasan tidak tegas maka bawahan akan menganggap sepele setiap instruksi dan perintah yang diberikan.

Berdasarkan deskripsi di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud disiplin kerja adalah merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan anggota/karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja tidak hanya membicarakan kehadiran saja melainkan sampai pada ketaatan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja secara etis. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam membangun kinerja yang berkualitas. Dalam suatu perusahaan tidak akan mengalami kemajuan jika seluruh anggota tidak melaksanakan disiplin dalam bekerja. Sebaliknya perusahaan dapat mewujudkan target sesuai dengan *schedule* jika mengaplikasikan kedisiplin dalam bekerja.



## 2. Lingkungan Kerja

### a. Definisi Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja terdiri dari dua suku kata yaitu lingkungan dan kerja. Lingkungan pada dasarnya merupakan seluruh aspek pada gejala fisik dan sosial budaya yang mempengaruhi individu.<sup>18</sup> Jadi pada dasarnya lingkungan merupakan sesuatu yang mempengaruhi perilaku individu baik yang nampak maupun tidak. Berkaitan dengan deskripsi lingkungan maka perlu mendeskripsikan apa sebenarnya kerja tersebut. Kerja dapat dimaknai sebagai sebuah hubungan aktifitas manusia baik fisik atau mental yang didasarkan pada bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.<sup>19</sup>

Berdasarkan deskripsi lingkungan dan kerja maka dapat dihubungkan agar menjadi deskripsi lingkungan kerja. Menurut istilah lingkungan sebagaimana dijelaskan oleh Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>20</sup> Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi *performance* individu. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa jika lingkungan baik maka iklim kerja menjadi kondusif.

Ada beberapa unsur lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi performan. Hal itu sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kartono bahwa unsur lingkungan kerja adalah “tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap

---

<sup>18</sup>Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty), 1991, h.47

<sup>19</sup>*Ibid*

<sup>20</sup>Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia), 1991, h. 183

kekeluargaan di antara tenaga kerja”.<sup>21</sup> Kondisi pada lingkungan kerja sangat bervariasi sebagaimana dijelaskan di atas. Hal itu tentunya disebabkan oleh kepribadian setiap individu yang bekerja. Lembaga pendidikan harus mampu membuat seluruh pekerja merasakan nyaman dalam melakukan kerjanya. Dengan kenyamanan tersebut akan menghasilkan kerja yang berkualitas.

Kondisi lingkungan kerja dapat disebut baik atau sesuai, apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja akan mempengaruhi sinergis lembaga atau perusahaan. Dalam jangka waktu yang lama lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya pencapaian sistem kerja yang efisien.<sup>22</sup>

Senada dengan deskripsi diatas, lingkungan kerja menurut Amstrong yang dikutip oleh Bagus Kisworo, yaitu:

*The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.*<sup>23</sup> (Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja).

Jadi lingkungan kerja tersebut ada hubungannya dengan para pekerja itu sendiri, demikian pula dengan kondusifitas dalam bekerja. Masih ada hubungannya dengan pernyataan sebelumnya bahwa tentunya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja bahkan menjadi lebih efektif dalam bekerja.

---

<sup>21</sup>Kartono K, *Manajemen Industri*, (Bandung: Rajawali),1995, h. 161

<sup>22</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju), 2001, h. 12

<sup>23</sup>Bagus Kisworo, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*, Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta, 2012, h. 75

Memperjelas pernyataan di atas, Nitisemito mendefinisikan bahwa lingkungan kerja “adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.<sup>24</sup> Kedua pendapat sebagaimana yang dikemukakan Nitisemita dan Amstrong pada dasarnya sama-sama menjelaskan betapa pentingnya lingkungan kerja karena lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dalam bekerja.

Senada dengan Amstrong dan Nitisemito, Sedarmayati mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitar kerjanya baik pada perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>25</sup> Ternyata alat perkakas di tempat kerja termasuk dalam kategori lingkungan kerja, oleh sebab itu ketersediaan alat juga dapat mempengaruhi kualitas kerja.

Senada dengan pernyataan sebelumnya dimana Saydam telah mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja merupakan bagian dari sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan serta dapat berpengaruh kepada pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.<sup>26</sup>

Adapun kondisi yang terjadi pada lingkungan kerja sebagaimana telah dijelaskan menurut Nitisemito, yaitu:

Suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan terhadap karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk

---

<sup>24</sup>Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Jakarta: Ghalia Indonesia), 1996, h. 109

<sup>25</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju), 2001, h. 1

<sup>26</sup>Saydam Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, (Jakarta: Djambatan), 2000, h. 226

mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja.<sup>27</sup>

Kondisi keadaan lingkungan kerja sangat beragam dan hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Sebagaimana dijelaskan oleh Nitisemito di atas kondisi tersebut ada menyenangkan, otoriter, kesempatan mengembangkan bakat serta kreatifitas dan tentram. Semua itu sangat mempengaruhi seseorang lebih maksimal dalam menjalankan tugas.

Banyak orang yang melakukan *integrasi* tempat kerja disebabkan karena merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja. Oleh sebab itu tugas lembaga membuat nyaman lingkungan agar karyawan atau anggota lebih maksimal dalam menjalankan tugas.

## **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Berbicara tentang indikator tentunya hal itu menyangkut tentang tolak ukur. Pada dasarnya indikator lingkungan kerja telah termuat dalam jenis lingkungan kerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yang dimaksudkan yaitu segala sesuatu keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal itu juga telah dikemukakan oleh Komaruddin bahwa lingkungan kerja fisik yaitu: “keseluruhan

---

<sup>27</sup>A.S.Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia), 1991,h. 192

atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”.<sup>28</sup>

Sedangkan faktor-faktor fisiknya berhubungan dengan suhu udara, kepadatan, luas ruangan kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.<sup>29</sup> Pernyataan tersebut tentunya diperkuat oleh Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.<sup>30</sup>

Pada dasarnya lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan kriteria atau indikator lingkungan kerja fisik antara lain sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

Indikator lain sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Liang Gie, terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: cahaya ruangan, warna tembok, udara, dan suara.<sup>31</sup> Sebagaimana yang dikemukakan Liang Gie bahwa dapat dijelaskan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik seperti cahaya, ruangan, wana tembok udara dan suara. Memperkuat pernyataan di atas, tentunya ada beberapa indikator

---

<sup>28</sup>Edduar Hendri, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9 No. 3, Oktober 2012, 1-16, h. 4

<sup>29</sup>Nitisemito, *Op. Cit.*, h. 17

<sup>30</sup>*Ibid*

<sup>31</sup>*Ibid*

lingkungan kerja fisik yaitu warna, cahaya ruangan, wana tembok, udara, dan suara.

Berdasarkan pernyataan di atas, tentunya secara umum dapat dijelaskan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja. Hal itu tentunya dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Warna

Warna secara sepiintas terlihat sebagai sesuatu yang sepele, akan tetapi sesungguhnya warna memiliki peran yang sangat penting, sebab warna akan mempengaruhi semangat dalam bekerja seorang karyawan. Hal itu berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Nitisemito yaitu: “pemilihan warna dapat mempengaruhi *mood* dan semangat kerja para karyawan”. Oleh sebab itu, dalam pemilihan warna ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, dan hijau muda. Disarankan pula tidak menggunakan warna-warna yang gelap pada lingkungan kerja sebab akan membuat rasa takut dan bosan para karyawan.<sup>32</sup>

Dalam memberikan warna tidak hanya seputar mewarnai dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, warna meja, kursi dan benda-benda disekitar tempat kerja. Oleh sebab itu, pewarnaan merupakan elemen yang sangat mendasar dan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap karyawan.

Pemberian warna yang baik akan mempengaruhi individu secara positif. Tentunya pernyataan penulis sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan

---

<sup>32</sup>Nitisemito, *Op. Cit.*, h. 110

oleh Mc Shane, yaitu “pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan”.<sup>33</sup>

Menurut Nitisemito warna ruang kerja mempunyai sifat yang berbeda-beda sehingga dapat merangsang semangat seorang yang melihatnya. Adapun sifat-sifat warna tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas dan dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana; (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna orange: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian di atas, tentunya hal ini menjadi media dan informasi bagi para pemilik perusahaan atau kepala lembaga pendidikan agar lebih memperhatikan warna ruang kerja agar kejenuhan dapat di atasi dengan baik.

#### b) Kebersihan

Selain warna lingkungan kerja juga perlu diperhatikan kebersihannya. Menurut Nitisemito kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.<sup>35</sup> Agar kerja semakin kondusif maka kebersihan lingkungan harus diperhatikan. Oleh sebab itu untuk menjaga kebersihan lingkungan maka setiap individu yang ada di perusahaan atau lembaga harus punya persepsi saling memiliki. Tugas tanggung

---

<sup>33</sup>*Ibid*

<sup>34</sup>*Ibid*

<sup>35</sup>*Ibid.*, h. 10

jawab kebersihan tidak hanya dibebankan kepada *Clening Cervice* tetapi semua karyawan harus ikut dan turut serta menjaga kebersihan agar kenyamanan dalam bekerja dapat diwujudkan.

### c) Pertukaran Udara

Tujuan utama dibuatnya sirkulasi udara adalah untuk menjaga kestabilan suhu dalam ruangan sekaligus membawa dampak positif bagi kesehatan. Karyawan yang sehat akan memberikan *performance* yang maksimal dibandingkan karyawan yang selalu mengalami sakit. Oleh sebab itu, menjaga hal itu perlu dibuatkan alat pertukaran udara yang baik. Hal itu sesuai dengan pernyataan Nitisemito yaitu “pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan”.<sup>36</sup> Sedangkan yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO<sub>2</sub>, yang berdampak pada suhu ruangan akan menjadi panas. Untuk standar pertukaran udara yang cukup/sesuai standar adalah 0,67 meter kubik.<sup>37</sup>

Alat yang digunakan untuk melakukan pertukaran udara biasa disebut dengan ventilasi. Ventilasi adalah alat yang dapat digunakan mengatur pertukaran udara yang banyak dipakai masyarakat, karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat moderen yang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara. Dengan memanfaatkan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>*Ibid.*,h. 193

<sup>37</sup>Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga), 2006, h. 220

<sup>38</sup>Liang Gie, *Pengantar Dunia Karang-Mengarang*, (Yogyakarta: Liberty), 1955, h. 115



Di tempat kerja tentunya banyak peralatan-peralatan kerja yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi, furnitur, karpet, meja dan kursi. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara yang disebut *off-gas*. Udara *off gas* adalah “bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan”.<sup>39</sup> Sedangkan menurut Damanto dan Richter bahwa kondisi seperti itulah yang mengakibatkan *Sick Building Syndrome* (sindrom bangunan sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika karyawan menghirupnya.<sup>40</sup>

#### d) Penerangan Ruangan

Penerangan adalah sesuatu yang sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Terjadinya kelelahan pada mata karyawan akan meningkat apabila tingkat kecerahan bola lampu di tempat kerja tidak sesuai. Akibatnya akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi kesehatan fisiknya.<sup>41</sup> Penerangan seharusnya tidak hanya pada penerangan yang menggunakan listrik tetapi juga dengan penerangan yang menggunakan tenaga surya (matahari). Di negara ini pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan. Banyak manfaat yang diperoleh perusahaan yaitu hemat energi dan juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran. Oleh karena itu, sistem

---

<sup>39</sup>Badri, *Op. Cit.*, h. 219

<sup>40</sup>*Ibid*

<sup>41</sup>*Ibid.*, h. 208

pencahayaannya yang efektif harus mempertimbangkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan pekerjaan pegawai itu sendiri.<sup>42</sup>

Ada beberapa ketentuan untuk membuat penerangan. Hal itu sebagaimana pendapat yang dikemukakan Badri, bawah sistem penerangan terbagi menjadi lima bagian, yaitu:<sup>43</sup>

- a) *Direct* dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
- b) *Semi direct*. Dengan pencahayaan semi *direct* 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan ke atas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*.
- c) *Indirect*. Sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.
- d) *Semi indirect*. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan *indirect*, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem semi *indirect*.
- e) *General Diffuse*. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan semi *indirect*, bayangan dan silau juga lebih banyak dari pada menggunakan semi *indirect*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa ada aturan tersendiri terhadap pemasangan penerangan ruang kerja. Misalnya ada yang cahaya dilangsungkan ketempat kerja, atau juga ada yang dipantulkan, ada pula yang dibuat agak suram. Hal itu tentunya sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Agar memaksimalkan pemasangan lampu sebagai penerangan maka harus

---

<sup>42</sup>*Ibid*

<sup>43</sup>*Ibid.*, h. 211

dipertimbangkan fentilasi untuk cahaya matahari masuk. Sebab dengan masuknya sinar matahari akan mengurangi penggunaan energi yang berlebihan.

e) Keamanan

Keamanan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam dunia pekerjaan. Keamanan menurut Nitisemito, dibagi menjadi dua yaitu “keamanan terhadap barang milik pribadi dan kemanan diri karyawan”.<sup>44</sup> Adapun yang menjadi barang milik pribadi misalnya alat transportasi karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir. Jika tempat parkir tidak aman, maka akan menimbulkan kegelisahan tersendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang, sehingga berdampak pada produktifitas kerja karyawan.

Keselamatan karyawan juga berkaitan dengan keselamatan kerja. Untuk pekerjaan yang membahayakan seharusnya karyawan sudah menggunakan peralatan yang memadai. Menurut Badri, “bahwa keamanan memiliki dua dimensi yang penting, yaitu keamanan benda fisik dan keamanan dokumen dan arsip, yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan”.<sup>45</sup> Jadi pada dasarnya keamanan tidak sebatas hanya keamanan manusia melainkan sampai pada keamanan dokumen perusahaan.

Ada beberapa langkah/trik keamanan individu dan keamanan dokumen di dalam kantor. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>46</sup>

- a) Penggunaan *shredder* (penghancur dokumen kertas). Mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen perusahaan yang tidak digunakan lagi dan apabila jatuh ke pihak lain akan membahayakan perusahaan.

---

<sup>44</sup>Nitisemito, *Op., Cit.*, h. 116

<sup>45</sup>Badri, *Loc. Cit.*, h. 223

<sup>46</sup>*Ibid.*, h. 223

- b) Penggunaan pengaman komputer. Agar data yang berada di komputer tidak dibajak orang maka perlu membuat pengaman yang sekuat mungkin untuk melindungi data.
- c) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah karyawan mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, *scedule* dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk meninggalkan pekerjaannya.
- d) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm sebagai tanda kebakaran atau tanda akan adanya gempa bumi.

Salah satu keamanan yang perlu diperhatikan adalah menjauhkan tempat kerja dari kebisingan. Kebisingan merupakan faktor yang akan mengganggu para pekerja dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Shomer dalam Badri menjelaskan yaitu:

kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius.<sup>47</sup>

Oleh sebab itu, agar memaksimalkan kinerja karyawan tentunya lembaga harus mendesain ruangan agar suara dari luar tidak mudah masuk ke dalam ruang kerja. Jika hal itu terjadi maka memberikan kenyamanan kepada karyawan yang endingnya akan memberikan nilai positif pada pekerjaan mereka. Akan tetapi sebaliknya juga bahwa jika kantor atau lembaga tidak bisa mewujudkan ruang kerja bebas dari suara bising maka secara psikologis akan berdampak pada diri karyawan.

---

<sup>47</sup>*Ibid.*, h. 216

## 2) Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah merupakan keadaan yang terjadi yang saling keterkaitan antara hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan kerja dengan bawahan sesama rekan kerja. Tentunya hal itu berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa “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”.<sup>48</sup>

Sedangkan Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik disebut lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pernyataan di atas, tentunya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik juga dapat disebut lingkungan kerja psikis. Jadi pada dasarnya lingkungan kerja non fisik ini menyangkut sesuatu yang abstrak akan tetapi dapat dirasakan keberadaannya.<sup>49</sup>

Adapun yang dimaksud dengan indikator lingkungan non fisik tersebut adalah lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi target dan tujuan setiap karyawan dalam lembaga tersebut.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup>Putri Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara), h. 36

<sup>49</sup>Edduar Hendri, *Op.Cit.*, h. 6

<sup>50</sup>Agus Ahyari, *Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi 15, (Yogyakarta: BPFE–Yogyakarta), 2009, h. 192

### c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu faktor internal dan eksternal. Hal itu berdasarkan deskripsi yang dikemukakan Wirawan, yaitu sebagai berikut:<sup>51</sup>

#### 1) Faktor lingkungan internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi dan dari diri karyawan. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan dukungan positif dari organisasi. Dukungan tersebut sangat berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya *performace* karyawan. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk maka yang terjadi adalah kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi yang lain misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi juga sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, manajemen organisasi harus diterapkan dengan baik sehingga iklim kerja menjadi lebih baik.

Faktor internal dari karyawan merupakan faktor bawaan dari lahir sehingga faktor ini juga harus menjadi perhatian khusus. Adapun faktor tersebut misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Semua yang ada pada diri karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

#### 2) Faktor lingkungan eksternal

Faktor lingkungan eksternal merupakan keadaan, kejadian, atau kondisi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang berpengaruh secara langsung

---

<sup>51</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat), 2006, h. 6

atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Adapun contoh kasusnya adalah krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia tahun 1997 sehingga meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Semua itu akan berdampak pada kinerja jika organisasi tidak mampu memenejemen dengan baik maka kinerjanya akan menurun.<sup>52</sup>

Sejalan dengan pernyataan Wirawan di atas, Mohammad menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua bagian yaitu:

(1) Faktor *intern*, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.<sup>53</sup>

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh Mohammad di atas, dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor internal dan eksternal. Kemudian Hadari Nawawi, mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yang sangat penting, yaitu:

(1) Pengetahuan, khususnya berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini meliputi jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti; (2) Pengalaman yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya ketika bekerja, melainkan berkenaan dengan substansi yang dikerjakan. (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri individu dalam menghadapi kerjanya. Hal itu seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap kerja.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup>Tika Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 2006, h. 122

<sup>54</sup>Hadari Nawawi, *Pendidikan Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlas), 1993, h. 64-65

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, tentunya untuk melengkapi bahasan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, tentunya ada faktor penting yang mempengaruhi lingkungan kerja. Adapun bagian tersebut adalah faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri perusahaan dan karyawan dan faktor eksternal yaitu berasal dari luar organisasi/perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar diri pekerja dalam hal ini seperti sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, kondisi tempat kerja dan hubungan dengan atasan. Semua yang ada di sekitar tempat kerja sangat mempengaruhi pekerja/individu dalam menjalankan tugas-tugasnya (kinerja). Sedangkan untuk mengetahui lingkungan kerja secara mendalam maka perlu diketahui indikator dari lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja itu terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti warna ruangan, semangat kerja para karyawan, kebersihan, ventilasi/pertukaran udara dan penerangan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kedua lingkungan tersebut memiliki hubungan yang erat dan dapat mempengaruhi antara satu dan lainnya.

### **3. Kinerja Tenaga Kependidikan**

#### **a. Definisi Kinerja**

Berbicara tentang kinerja bahwa kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja



yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang ditinjau secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi lain menjelaskan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja.<sup>55</sup> Kemudian kinerja sendiri dimaknai dengan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok yang melakukan pekerjaan.<sup>56</sup>

Banyak definisi tentang kinerja, Mangkunegara menjelaskan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh para pekerja dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>57</sup> Sedangkan Rivai dan Basri menjelaskan kinerja adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.<sup>58</sup> Jadi pada dasarnya kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja juga dideskripsikan sebagai prestasi kerja dari hasil proses selama berlangsung.

---

<sup>55</sup>Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, (Surabaya: Penerbit Lep Khair), 2010, h. 71

<sup>56</sup>F Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw-hill), 2005, h. 165

<sup>57</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya), 2002, hal.22

<sup>58</sup>Vethzal Rivai & Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2005, h. 50

Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerja karyawan perusahaan tersebut. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut harus benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang harus dicapai secara bersama-sama oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>59</sup>

Memperkuat pernyataan di atas, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hessel Nogi pengertian kinerja dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya, dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas yang ukuran-ukuran ini akan diterapkan pada pengukuran kinerja organisasi yang dicapai.<sup>60</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja itu berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi, mengukur tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, cepat tanggap, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Jadi kinerja itu sama halnya dengan hasil dari proses yang dilakukan oleh karyawan atau bawahan.

Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas atau wewenang, seperti standar hasil kerja, sasaran yang kriterianya telah ditentukan terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan.<sup>61</sup> Pada

---

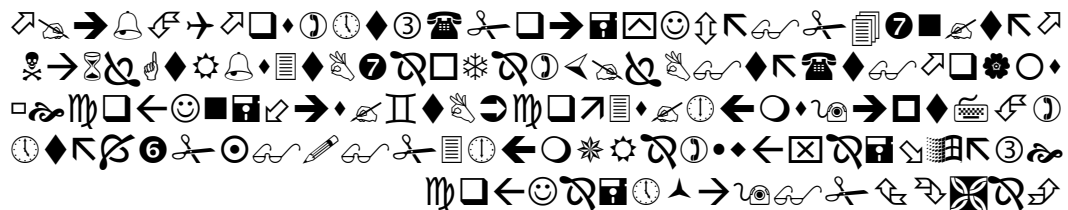
<sup>59</sup>Suyudi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI), 1999, h. 2

<sup>60</sup>Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT. Grasindo), 2005, h. 178

<sup>61</sup>Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2011, h. 97

prinsipnya deksripsi kinerja di atas memiliki kesamaan persepsi semuanya menekankan pada hasil akhir. Selain pandangan secara umum, secara khusus juga menjelaskan apa sesungguhnya kinerja. Hal itu sebagaimana dalam pandangan Islam.

Kinerja dalam pandangan Islam adalah individu yang bekerja guna menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan organisasi. Hal itu telah disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:135, yaitu:



Terjemahanaya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.<sup>62</sup>

Berdasarkan ayat di atas, dapat dijelaskan bahwa Allah menjadikan dunia sebagai tempat mencari (hasil) yang baik yaitu kebahagiaan diakhirat. Hasil yang baik di dunia ini memiliki orientasi atau makna kinerja. Jadi siapa yang bersungguh-sungguh melakukan sesuatu di dunia, maka akan memperoleh hasil yang baik. Oleh sebab itu kinerja memiliki pendekatan pada hasil yang sesuai tujuan. Sedangkan karyawan sendiri adalah pelaku kerja.

Dari penjelasan tentang kinerja dan karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari sebuah proses yang dilakukan

<sup>62</sup> Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: PT Syamil), 2009, h. 136

oleh individu guna mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tentunya dalam melakukan pekerjaan berdasarkan *System Operational Procedure* (SOP) atau Sistem Prosedur Operasional yang telah ditetapkan oleh lembaga.

#### **b. Indikator Kinerja**

Agar kinerja karyawan dapat diketahui tentunya harus mengetahui beberapa indikator penting. Hal itu sebagaimana Bernandian dan Russet, menjelaskan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) *Quality*, merupakan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan sesuai *schedule* yang ditetapkan, sehingga kegiatan lainnya juga dapat dilaksanakan dengan baik.
- 4) *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.<sup>63</sup>

Bedasarkan enam indikator di atas, dapat dijelaskan bahwa ada kriteria pengukuran kinerja yaitu banyaknya, kualitasnya, ketepatan waktu, dana/keuangan, kemampuan kerja, dan hubungan sesama rekan kerja. Tujuan komponen indikator sejalan dengan Asri Laksmi, bahwa Gomez mengemukakan

---

<sup>63</sup>Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal Wiga*, Vol. 2 No. 1, 2012, h. 85

faktor-faktor ukuran dari kinerja karyawan yang perlu dinilai antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Jobknowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7) *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan tamahan dan integritas pribadi.<sup>64</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, pengetahuan, kreatifitas, kerjasama, dapat dipercaya, semangat kerja, kepribadian, dan pemanfaatan keuangan secara tepat. Beberapa indikator ini menjadi acuan dalam menetapkan keputusan tentang kualitas kerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Robbins indikator kinerja karyawan dibagi menjadi enam, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari produksi yang dihasilkan. Selain itu kualitas kerja juga dapat diukur dari pengguna layanan atau konsumen.
- 2) Kuantitas. Kuantitas dapat diukur dari jumlah barang yang dihasilkan atau jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan berdasarkan ketetapan yang ditentukan organisasi.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan kerja yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan dengan melihat dari sudut koordinasi hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas. Merupakan kesesuaian penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

---

<sup>64</sup>Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2011, h. 99.

- 5) Kemandirian. Kemandirian dapat dimaknai dengan komitmen kerja dapat menyelesaikan wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh organisasi.<sup>65</sup>

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa intinya indikator kinerja karyawan secara umum dapat diukur melalui: kualitas, kuantitas, *Interpersonal Impact* (pengaruh antar perseorangan), efektif, efisien, *Job knowledge* (memiliki pengetahuan kerja), *cooperation* (kerjasama), *dependability* (dapat dipercaya), *personal qualities* (kualitas diri), ketepatan waktu, dan kemandirian.

Hal itu sebagaimana penjelasan yang dikemukakan oleh Robert dan John, yaitu:<sup>66</sup>

- 1) Kuantitas dari hasil merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau target yang harus dicapai. Tentunya semua itu berkaitan dengan jumlah *out put* yang dihasilkan. Pengukuran *output* mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 2) Ketepatan waktu pada hasil. Ketepatan waktu dalam menghasilkan produksi dalam bekerja merupakan indikator disiplin kerja. Jika produksi tepat waktu maka sesungguhnya prosedur kerja sesuai dengan satuan operasional organisasi.
- 3) Kehadiran. Kehadiran merupakan sesuatu yang sangat penting semakin sering karyawan meninggalkan kerja maka semakin sedikit hasil produksi. Oleh sebab itu faktor kedisiplinan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam organisasi.

---

<sup>65</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia), 2006, h. 260

<sup>66</sup>Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Buku 1, Terj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie), (Jakarta: Salemba Empat), 2006, h. 378

- 4) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain guna mencapai tujuan bersama.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan**

Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Adapun faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam pekerjaan efektif tepatnya lebih pada penyelesaian tugas sesuai tepat guna atau sesuai dengan target. Oleh sebab itu efektif belum tentu dapat disebut efisien sebab efisien sendiri dimaknai sebagai penyelesaian tugas atau tanggung jawab dengan durasi yang lebih pendek dari waktu yang ditetapkan. Tentunya keduanya memiliki eksistensi yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>67</sup>

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suatu komunikasi atau instruksi dalam suatu lembaga atau organisasi formal yang dimiliki seorang individu kepada individu yang lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan wewenang yang telah diberikan.<sup>68</sup> Jadi pada dasarnya wewenang merupakan hak yang diberikan baik dalam bentuk perintah atau yang lainnya. Tentunya wewenang memerintah anggota satu dengan yang lainnya adalah atasan sebagaimana telah ditunjuk oleh organisasi atau perusahaan.

---

<sup>67</sup>Suryadi Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE), h. 27

<sup>68</sup>*Ibid*

### 3) Disiplin

Disiplin adalah merupakan suatu sikap patuh dan taat kepada aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Hal itu sebagaimana dijelaskan oleh Prawirosentono bahwa disiplin adalah “taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku”.<sup>69</sup> Peraturan yang biasanya diterapkan dalam organisasi tentunya yang berhubungan dengan operasional karyawan atau kinerja. Oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang menjadi sangat urgen dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### 4) Inisiatif dan Kreatifitas

Inisiatif berhubungan dengan kemampuan berkarya dan berimajinasi dalam memajukan sebuah organisasi. Oleh sebab itu inisiatif terbangun dari kesadaran karyawan yang didasarkan pada pola pikir pembaharuan. Inisiatif juga harus didukung oleh kreatifitas kerja dalam mengaplikasikan ide untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi.<sup>70</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Diantaranya adalah efektifitas, efesien, kewenangan, disiplin, dan inisiatif serta kreatif. Jadi faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi guna mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

---

<sup>69</sup>*Ibid*

<sup>70</sup>*Ibid*



1. Penelitian dengan judul penelitian “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*”. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: dari analisis regresi ganda data yang diperoleh garis regresi kesamaan:  $Y = -1,435 + 0,330 + 0,609 X_1 + 0,156 X_2 X_3 + e$  dan mendirikan bahwa Hipotesis hasil tes 1: Fhitung adalah 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan Ftabel (= 0,05; df 1 = 3; DF2 = 60) adalah 2.769, itu berarti bahwa Lingkungan (X1) dan Diciplin (X2) dan Motivasi (X3) variabel secara simultan harus mempengaruhi kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: ditemukan bahwa nilai hitung X1 adalah 3.059 dan nilai 2.003 t dan lebih besar dari nilai t hitung 2,003, hipotesis kedua yang menyatakan tentang Lingkungan (X1) dan Diciplin (X2) dan Motivasi (X3) variabel sebagian mempengaruhi kinerja (Y) diterima. Disiplin (X2) adalah variabel dominan Wich memberikan kinerja toward efek dengan *Coefficien Standardized Beta* untuk X2 adalah 0.425, itu berarti bahwa kinerja (Y) dapat exlaned oleh variabilitas Diciplin (X2) ada 42,5 persen. Dengan itu, hipotesis ketiga diterima.<sup>71</sup>

Adapun persamaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya memiliki variabel bebas yang sama seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Begitu pula pada pada variabel terikat juga sama keduanya mengarah kepada kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang telah

---

<sup>71</sup>Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA*, Vol. 2 No. 1, 2012, h. 79

dilakukan terdapat tambahan variabel bebas yaitu motivasi kerja. Selain itu penelitian yang telah dilakukan menguji hipotesis untuk mencari pengaruh sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

2. Penelitian dengan judul “*Pengaruh Kedisiplinan, Memaparkan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap, Kinerja Tenaga Pengajar*”. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penelitian ini menemukan di mana lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. Ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, diantaranya adalah populasi terbatas yaitu hanya 30 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok populasi dengan jumlah yang besar. Periode sampel dalam penelitian ini hanya dua tahun yaitu tahun 2009 sampai 2011 sehingga berpotensi tidak tertangkapnya gambaran yang sebenarnya secara lengkap atas pengaruh kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.<sup>72</sup>

Adapun persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu semua variabel baik variabel bebas dan terikatnya sama. Akan tetapi yang membedakan adalah jika penelitian yang telah dilakukan menguji pengaruh maka penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

---

<sup>72</sup>Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, 2013, h. 199

### C. Kerangka Pikir

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan menghasilkan kerja yang produktif. Berbicara lingkungan tentunya tidak terlepas dengan atasan, sarana dan prasana serta teman kerja. Beberapa lingkungan tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai kinerja. Untuk membangun lingkungan yang kondusif membutuhkan *undurstanding* diantara para tenaga-tenaga kependidikan serta tenaga kependidikan dengan atasan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Semakin disiplin tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai *job description*, maka semakin baik kinerja tenaga kependidikan. Disiplin sendiri lebih dikenal dengan patuh terhadap tata tertib atau peraturan yang ditetapkan dalam lembaga pendidikan. Disiplin itu menyangkut kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis. Oleh sebab itu dapat disusun kerangka pikir berdasarkan kerangka teori sebagai berikut:

#### 1. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan

Sedangkan teori yang mengemukakan tentang hubungan disiplin dengan kinerja tenaga kependidikan adalah sebagaimana yang dikemukakan Bassidy dan Charam berjudul "*Execution The Discipline Of Getting Thing Done*" (pelaksanaan disiplin menjadi sesuatu yang dilakukan), bahwa 20 persen pemimpin perusahaan kehilangan pekerjaannya disebabkan karena gagal memenuhi janji mereka. Kemudian mereka menawarkan kunci dalam

meraih kesuksesan yaitu kedisiplinan.<sup>73</sup> Maksudnya bahwa kinerja karyawan banyak mundur akibat mereka tidak menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi. Adapun solusi yang ditawarkan adalah implementasi disiplin dari segala lini bukan bawahan saja tetapi perlu contoh dari atasan.

## 2. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan teori yang dikemukakan Alex bahwa lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang dibebankan”.<sup>74</sup> Senada dengan Alex bahwa Sedarmayanti mengemukakan bahwa dalam jangka waktu yang lama lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya pencapaian sistem kerja yang efisien.<sup>75</sup> Dari teori tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

Teori di atas, diperkuat oleh hasil penelitian yang termuat dalam jurnal bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.<sup>76</sup> Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja bawahan. Jika orientasi pembahasan berkaitan dengan lembaga kependidikan, maka

---

<sup>73</sup>Bossidy, Larry and Charm, Ram, *Execution The Discipline Of Getting Things Done*, (Illinois: Member of The Crown Publishing Group), 2002, h. 2-3

<sup>74</sup>Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia, Edisi III*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), 1996, h. 109.

<sup>75</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju), 2001, h. 12.

<sup>76</sup>Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, *Op.Cit.*, h. 94

lingkungan kerja yang positif akan berhubungan dengan kinerja tenaga kependidikan.

3. Hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan.<sup>77</sup> Hasil penelitian tersebut menjadi salah satu indikator hubungan antara lingkungan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Jadi semakin baik lingkungan kerja serta disiplin kerja dalam organisasi secara simultan memiliki hubungan kinerja tenaga kependidikan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara positif disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan;
2. Terdapat hubungan positif lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan;
3. Terdapat hubungan positif disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan.

---

<sup>77</sup>Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, 2013, h. 198