

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perilaku Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2011:43), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Menurut Wijaya (2017:1), mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi.

Menurut Hanggreni (2011:1) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif. Sedangkan Menurut Mulyadi (2015:11) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Perilaku organisasi merupakan studi tentang disiplin yang mempelajari bagaimana memperbaiki sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Model Perilaku Organisasi

Menurut Wibowo (2013:10), merumuskan perilaku individu sebagai model MARS yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. *Motivation* atau motivasi yang mencerminkan kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah intensitas dan kekuatan orang tersebut dalam perilaku sukarela
2. *Ability* atau kemampuan merupakan bakat alami dari diri seseorang individu, kecerdasan alamiah dan kemampuan belajar, kapabilitas yang dipelajari yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas.
3. *Role Perception* atau persepsi terhadap peran diperlukan untuk mewujudkan pekerjaan dengan baik. Persepsi peran merupakan tingkatan dimana orang memahami tugas pekerjaan atau peran yang ditugaskan kepada mereka atau diharapkan dari mereka.
4. *Situational factors* atau faktor situasi merupakan kondisi diluar kontrol langsung pekerja yang membatasi atau memfasilitasi perilaku dan kinerja.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi menurut Subekhi & Jauhar (2013:24) antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja

Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2. Pengurangan kealpaan

Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.

3. Penurunan *Turn over*

Turn over yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/ perusahaan tersebut.

4. Peningkatan Produktifitas

Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Aritonang dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:112) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan nilai dan kepatuhan terhadap peraturan, norma-norma bagi guru agar mampu menyesuaikan prosedur yang berlaku di sekolah, disebabkan atas dasar kesadaran maupun kesediaan diri yang tercermin dalam bentuk perilaku dan sikap.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:112) menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

- 1) Tujuan umum, adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Tujuan khusus, yaitu :
 - a) agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah.
 - b) agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah.
 - c) agar tercipta kerja sama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

Menurut Henry Simamora dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:116) mengemukakan bahwa manfaat disiplin dalam lembaga sekolah dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, antara lain:

- 1) Perspektif retribusi, disiplin kerja berguna untuk menghukum para pelanggar aturan sekolah. Pendisiplinan dilakukan secara proporsional dengan sasarannya.
- 2) Perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah.
- 3) Perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi ha-hak dasar guru.
- 4) Perspektif utilitarian, disiplin kerja berguna untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung sekolah.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:117) menyatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Kompensasi
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Aturan yang pasti
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Pengawasan pimpinan
- 6) Perhatian kepada guru
- 7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3 Self Efficacy

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Kritner dan Kinicki (2011:128) mengatakan bahwa *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemungkinannya sehabis menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Kritner (2010:144) mengatakan bahwa efikasi diri seseorang muncul secara lambat laun melalui kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa dan atau fisik yang rumit. Proses kognitif merupakan proses berfikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, peng-organisasian, dan penggunaan informasi. Menurut Bandura (dalam Ghufroon dan Risnawita, 2010) mendefinisikan *Self Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapi sehingga dapat mengatasi rintangan serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Ditandai dengan adanya kepercayaan diri dalam mengatasi situasi yang tidak menentu, keyakinan mencapai target, keyakinan akan kemampuan kognitif, menumbuhkan motivasi dan dapat mengatasi hambatan yang ada.

2.1.3.2 Konsep *Self Efficacy*

Menurut Slocum dan Hellriegel (2011: 151), mengemukakan pendapatnya tentang konsep efikasi diri dan menunjukkan indikasi dari individu yang memiliki efikasi diri tinggi. Menurut Slocum dan Hellriegel, *Self efficacy* yaitu perkiraan individu atas kemampuannya sendiri untuk melakukan tugas tertentu dalam situasi tertentu. Semakin besar persepsi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas, semakin tinggi *self efficacy* karyawan.

Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi percaya bahwa :

- 1) mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan,
- 2) mereka mampu melakukan upaya yang diperlukan, dan
- 3) tidak ada kejadian di luar yang akan menghalangi mereka untuk berkinerja pada level tinggi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Berikut faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Bandura (Ghufron dan Risnawita 2011:78-79) yaitu :

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman – pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah *self efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan – kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan, kemudian kegagalan di atasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit dapat melalui usaha yang terus – menerus.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan sesuatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

c. Persuasi Verbal (*Verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan– kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

d. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

2.1.3.4 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (Ghufron dan Rini Risnawati, 2010:88) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

1) Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah, sedang, bahkan paling sulit sesuai dengan batas kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

2) Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini berkaitan langsung dengan dimensi level yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman sebagai hambatan atau sebagai kegagalan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:2) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012:21), mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar guru yang dapat mempengaruhi saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif, maka guru bisa

aman, nyaman dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka guru tidak bisa aman dan nyaman saat bekerja.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) antara lain :

- 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*Physical working environment*).
- 2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan. Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

- 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan.
- 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- 4) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

- 1) Karyawan menghormati dan menghargai atasannya.
- 2) Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- 3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- 4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.

- 5) Bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

2.1.4.3. Faktor –faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut G.Tyssen dalam Sofyan, (2013:20) yaitu :

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Almustofa, Resa (2014:54) yaitu :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan ini, guru akan merasa senang sehingga kinerja guru akan meningkat.

2. Fasilitas kantor

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru yang merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Pertukaran udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

4. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi guru guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2.1.5 Kinerja Guru

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Nawawi (2013:235) menjelaskan bahwa kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk

mencapai tujuan yang diinginkannya. Porter dan Lawren (Nawawi, 2013:259) bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan Menurut Supardi (2014:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2.1.5.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ahmad (2017:138-140) faktor yang mempengaruhi kinerja guru digolongkan menjadi dua macam, yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksteren yang berasal dari luar diri. Antara lain:

a. Faktor interen

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diemban semakin tinggi kecerdasan yang diperlukan.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses berkerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan juga terganggu.

6) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor eksteren

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah dalam bekerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang berkerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan

dialami seseorang di tempat kerja. Lingkungan kerja di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses belajar mengajar.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:70) indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif dalam bekerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Wiwin Setianigsih, Mukhtar Abdul Kader (2018), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Bangsa Ciamis. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan survei eksplanatori dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu 59 orang maka dalam penelitian ini tidak ada sampel sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Teknik analisis data penulis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

2. Yannik Ariyati, Randy Sahputra (2020), Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDS AN-NAHDHAH Kota Batam. Metode Analisis data yang digunakan Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Dengan jumlah populasi yang di dapatkan dari jumlah seluruh guru yang mengajari di SDS AN-NAHDHAH kota Batam yaitu sebanyak 31 pengajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
3. Gerson Salomo Kolondam (2017), Dengan Peneitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, *Self Efficacy*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Manado. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik Analisis data yang digunakan Analisis regresi linier berganda. Dengan populasi penelitian berjumlah 63 orang guru di SMP Negeri 7 Manado. Sampel akan dilakukan secara random sehingga setiap anggota populasi pada masing-masing divisi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, *Self Efficacy*, dan Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
4. Fadiarni Widyaning Putri (2015), Dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Efikasi diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang. Metode analisis data yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 114 pegawai, kecuali menajer atau pimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

5. Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019), Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional. Teknik Analisis data yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Responden yang terlibat adalah guru SMAN 8 Bekasi dengan jumlah responden sebanyak 22 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
6. Pratiwi Indah Sari (2018), Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif, asosiatif dan *ex-post facto*. Teknik Analisis data yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
7. Nikmatul Husna (2017), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 canduang kabupaten agam. Metode Penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Adapun populasi penelitian ini sebanyak 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
8. Irfan Alifiansyah (2018), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (PERSERO) TBK, Pabrik Tuban. Metode penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Eti Hadiati (2018), Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTS Se-Kota Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah populasi 82 responden digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
10. Prapti Ningsih (2016), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). Metode Penelitian deskriptif kausal. Teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu yang berjumlah 68 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang berjumlah 41 orang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin kerja yang baik, guru akan mampu mencermati aturan – aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Menurut Hasibuan (2010:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jadi, disiplin kerja merupakan sikap untuk mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang

diharapkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan disiplin kerja yang baik akan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja dari guru tersebut. Hasil penelitian Wiwin (2018:319) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.3.2 Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru

Self Efficacy adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapi sehingga dapat mengatasi rintangan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan *Self efficacy* tinggi, maka seorang guru selalu yakin mampu menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Germon (2017:13) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi *self efficacy* seorang guru, maka kinerja guru semakin meningkat.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Setiap guru pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, jika lingkungan kerja sudah dinyatakan sesuai dengan prosedur maka guru akan bekerja dengan sebaik mungkin dan bekerja secara produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi sekolah. Hasil Penelitian Pratiwi (2018:8) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja guru yang tinggi, *self efficacy* yang baik dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putri (2015:7) yang menunjukkan bahwa faktor efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh / hubungan antara 2 variabel atau lebih. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya

H₂ : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya

H₃ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya

H₄ : Diduga Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

Halaman Sengaja di Kosongkan