

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia pada dasarnya merupakan sekelompok atau seorang individu dan membentuk komunitas baik yang bersifat formal maupun non formal untuk memnuhi tujuannya masing-masing. Tujuan tersebut bisa diarahkan dengan pencapaian melalui pembelajaran serta dorongan dari lingkungan sekitar (Muttaqien, Fauziah, dkk, 2019). Manusia yang berkelompok tentunya didasari dengan kepentingan bersama, diantaranya kepentingan untuk menjaga dan mengelola profesinya baik dalam lembaga, perusahaan maupun organisasi yang sedang dijalani.

Keberhasilan suatu lembaga perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dari berlangsungnya proses penetapan strategi hingga pencapaian keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan (Marifa dkk, 2018). Keberhasilan dalam proses operasional lembaga atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Lembaga Pendidikan adalah institusi atau tempat terjadinya proses belajar mengajar antara siswa dan guru. Dalam lingkup Kemasyarakatan, lembaga Pendidikan ini mempunyai peran yang sangat penting salah satunya untuk memberikan ilmu pengetahuan yang berguna untuk meningkatkan kualitas generasi bangsa sehingga dapat menjadi generasi yang lebih baik. Peranan pemimpin beserta

pengajar ataupun guru juga sangat berpengaruh dalam berjalannya Lembaga Pendidikan ini. Tenaga pengajar yang berkualitas sangat diperlukan untuk Pendidikan nasional yang berkualitas. Menurut Kurniawan (2023) “orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap Pendidikan seorang murid baik klasikal maupun individual merupakan kewajiban seorang guru yang benar-benar professional”. Sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran, maka cara kepala lembaga memimpin serta prestasi para mengajar dapat membantu meningkatkan dan mengoptimalkan suatu lembaga tersebut dalam mencapai tujuannya.

SMK Al Maliki merupakan sebuah Lembaga Pendidikan yang yang dinaungi oleh Pondok Pesantren Al Maliki 2 dan terletak di tengah-tengah kota Lumajang tepatnya di Jl. Pon.Pes Al Maliki Desa Dawuhan Lor Sukodono Lumajang. Lembaga ini berada di naungan pondok pesantren, sehingga kegiatan belajar mengajar lebih berfokus pada metode yang agamis. Selain itu, peringatan hari-hari besar dalam islam rutin dilakukan sehingga tidak mengurangi kultur keislaman. Kompetensi keahlian yang terdapat di SMK Al Maliki ini antara lain: Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Agribisnis Ternak Unggas (ATU), Desain dan Produksi Busana (DPB), dan Desain Komunikasi Visual (DKV). Tahun 2018, SMK Al Maliki dinobatkan menjadi SMK swasta terbesar di Lumajang dengan predikat siswa terbanyak. Pencapaian hal tersebut tentunya tidak jauh dengan prestasi yang dimiliki oleh guru dan karyawan yang ada. SMK Al Maliki Sukodono dipilih untuk dijadikan penelitian karena peneliti mendapat fenomena menarik yang didapatkan melalui hasil riset dan wawancara kepada salah satu guru dengan hasil bahwa prestasi kerja guru dan

karyawan akan dapat dikembangkan dengan adanya motivasi dan dorongan dari kepala sekolah serta adanya pelatihan yang membuka ruang pengetahuan dan pengembangan karir sebagai wadah dari proses pencapaian karir yang dimiliki oleh guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono.

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian yang didapatkan oleh karyawan lembaga, perusahaan ataupun organisasi yang berhubungan dengan kerjasama antar pegawai, situasi kerja, penghargaan yang diterima dalam bekerja. Pencapaian prestasi tersebut dapat tercapai dengan adanya kemauan, dorongan, dan dukungan dari diri sendiri ataupun orang sekitar. Menurut Ikaputri dkk, (2023) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh kinerja karyawan yang telah sesuai dengan tanggung jawab serta dukungan yang diberikan kepadanya”. Hal ini juga merupakan evaluasi dari kinerja karyawan saat ini dan masa yang akan datang sesuai dengan standar kerjanya. Prestasi guru dan karyawan tentunya tidak jauh dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional disini disebutkan bahwa seorang kepala sekolah yang selalu memberi motivasi dan dorongan kepada karyawannya. Metode yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK Al Maliki ini yaitu dalam proses penerimaan calon guru dan karyawan memanfaatkan para lulusan yang awalnya sudah mendapat motivasi dan arahan dari kepala sekolah untuk menekuni keterampilannya di perguruan tingginya masing-masing. Hal ini dapat dengan mudah mengembangkan prestasi yang dimiliki lulusan tersebut ketika menjadi guru dan karyawan tetap di SMK Al Maliki. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik pula bagi guru dan karyawan di SMK

Al Maliki. Fenomena lain yang terjadi di SMK Al Maliki dalam mengembangkan prestasi kerja guru dan karyawan adalah dengan pelaksanaan pelatihan sesuai bidang dan kemampuan yang dimiliki dan dengan arahan dari kepala sekolah. Peneliti telah melakukan pra riset dan wawancara kepada salah satu guru yang juga merupakan kepala kompetensi keahlian Desain Komunikasi Visual (DKV) Bapak Aliha Rozim, S.Pd. Hasil dari wawancara mengatakan bahwa kepala Jurusan ini pernah melakukan pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Vokasi di BBPPMPV Seni Budaya Yogyakarta. Bapak Aliha Rozim, S.Pd ini juga menjadi peserta Angkatan 1 Pembelajaran *Upskilling* dan *Reskilling* di BBPPMPV Seni Budaya Yogyakarta. Terlaksananya pelatihan tersebut serta dukungan dari Kepala Sekolah dapat mengembangkan inovasi sehingga dalam menyalurkan ilmu yang diperoleh kepada peserta didik di SMK Al Maliki terkhusus Kompetensi Keahlian Desain Komunikasi Visual (DKV). Pengembangan prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh guru dan karyawan yang selalu belajar dan mengasah kemampuan untuk mencapai target karir yang diinginkan. Seperti yang dialami oleh ketua jurusan Desain dan Produksi Busana (DPB) yang selain menjadi ketua jurusan juga memanfaatkan waktu dan kemampuannya untuk membuka butik pribadi. Guru dan karyawan yang lain juga mengembangkan karir dengan memulai profesi menjadi staf kemudian menjadi guru hingga menjadi wakil kepala sekolah dengan beberapa prestasi yang dicapai. Fenomena yang terjadi di SMK Al Maliki tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Peranan seorang pemimpin dalam suatu lembaga maupun perusahaan sangatlah penting. Karakteristik atau metode kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin mempunyai dampak yang terhadap karyawannya. Seorang pemimpin harus berusaha menerapkan sikap loyalitas terhadap karyawannya sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan termotivasi dan merasa semangat dalam meningkatkan dan mengembangkan prestasi yang dimilikinya. Menurut Muttaqien, Hakim, dkk, (2019) “kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, inspirasi, mengembangkan, dan memberi wewenang kepada bawannya, serta dapat menghasilkan tingkat usaha melebihi dengan apa yang dicapai sebelumnya”. Karimudin dkk, (2023) mengatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu bentuk gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin Lembaga, perusahaan ataupun organisasi dimana fokus pencapaiannya tersebut dipusatkan kepada ketercapainya tujuan awal dengan mendorong perilaku inovatif dan prestasi yang dimiliki oleh karyawannya”. Lain halnya dengan pemimpin yang kurang memiliki rasa loyal terhadap karyawan sehingga tanpa dorongan seorang pemimpin, prestasi kerja akan tetap tertanam pada karyawan yang benar-benar menekuni prestasinya tersebut. Beberapa penelitian yang mendukung pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wen (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh

Wollah & Soegoto (2015) dengan hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPR Milenia, dengan demikian hipotesis ditolak.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja juga merupakan factor yang mempengaruhi prestasi kerja. Prestasi kerja guru dan karyawan memang merupakan hal yang paling penting dalam mewujudkan cita-cita dari suatu lembaga ataupun organisasi dengan hasil yang maksimal. Selain gaya kepemimpinan seorang pemimpin, dalam meningkatkan prestasi karyawan juga harus menciptakan karyawan yang berkualitas. Strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu lembaga atau perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Salah satunya dengan memfasilitasi karyawannya untuk melakukan pelatihan kerja. Menurut Marifa dkk, (2018) “program pelatihan dan pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan menambah prestasi dalam pekerjaannya”. Seperti yang dikatakan oleh Nursyahputri & Saragih (2019) bahwa “pelatihan merupakan suatu kegiatan baik individu atau kelompok yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi dan kemampuan seseorang sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dan mampu menekuni dirinya dibidang yang dimumpuni”. Pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki bahkan mendalami prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan awalnya. Pelatihan kerja sangat berdampak pada prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan pengalaman praktek, pelatihan kerja yang efektif dan efisien dapat

meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan dari suatu lembaga, perusahaan ataupun organisasi dapat tercapai dengan baik. Beberapa penelitian yang mendukung bahwa pelatihan kerja mempengaruhi prestasi kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wastuty dkk, (2023) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakti dkk, (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja selanjutnya yaitu pengembangan karir. Pencapaian karir tersebut tergantung pada prestasi kerja dari karyawan dalam menghubungkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Datuan dkk, (2018) “penerapan dalam hal tersebut dibutuhkan pengembangan karir oleh karyawan sebagai wadah untuk menggali pengetahuan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja”. Pentingnya peran karyawan dalam suatu lembaga atau perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan juga merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muamal Tupriatna dkk, (2022) bahwasannya jika pengembangan karir dalam suatu lembaga tidak dilakukan atau menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung bahwa pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dkk, (2014) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawuluan (2016) dengan hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu terletak pada periode, objek dan beberapa variabel penelitian yang digunakan. Dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan mengambil objek guru dan karyawan yang bekerja di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang, dan variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja.

Uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengambil objek di SMK Al Maliki Sukodono karena berpandangan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMK Al Maliki Sukodono Lumajang”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka terdapat batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini difokuskan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Variabel ini hanya menggunakan variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Guru dan Karyawan.
- c. Responden yang menjadi objek pada penelitian ini yaitu guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono.
- d. Penelitian dilakukan di Kecamatan Sukodono Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, adanya masalah yang terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang?
- b. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang?
- c. apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang?

1.4 Tujuan Masalah

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menjawab jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di SMKS Al Maliki Sukodono.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada uraian tujuan diatas dapat diperoleh beberapa manfaat antara lain:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan teori tentang variabel-variabel khususnya mengenai pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir yang telah diterapkan di SMK Al Maliki Sukodono terhadap prestasi kerja guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono. Penelitian tersebut dapat menjadi pembelajaran dan evaluasi bagi kepala sekolah, guru serta karyawan di SMK Al Maliki Sukodono.

- b. Manfaat praktis

- 1) Bagi lembaga

Semoga penelitian ini menjadi bentuk sarana motivasi dan mengimplementasikan teori khususnya bidang Sumber Daya Manusia sebagai penerapan di SMK AL Maliki Sukodono. Manfaat selanjutnya agar nantinya dapat mewujudkan tujuan utama dari SMK Al Maliki

Sukodono dengan maksimal. Selain itu sebagai gambaran bagi kepala sekolah, guru dan karyawan bahwa aspek gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan pengembangan karir adalah hal yang harus menjadi patokan untuk meningkatkan prestasi para karyawan yang berada di SMK Al Maliki Sukodono.

2) Bagi peneliti

Penelitian ini dilaksanakan guna untuk memenuhi tugas semester akhir dalam bentuk pra proposal demi memenuhi tugas akhir di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. Selain itu sebagai penerapan ilmu yang didapat selama menimba ilmu serta menambah wawasan penulis terhadap permasalahan yang ada.

3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain di bidang manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.