

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kunci keberhasilan pencapaian pendidikan adalah meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya adalah meningkatkan kualitas para tenaga pendidik, dalam meningkatkan kualitas pendidik, pemerintah telah banyak melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan memberikan insentif kesejahteraan. Setiap perusahaan/Yayasan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan/Yayasan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan/Yayasan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan/Yayasan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja guru secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan.

Banyak masalah mutu yang dihadapi dalam dunia pendidikan, misalnya mutu lulusan, mutu sarana dan prasarana pendidikan, mutu pembelajaran, mutu profesionalan dan kinerja guru, mutu-mutu tersebut terkait dengan mutu manajerial para pimpinan pendidikan serta dukungan dari pihak pihak yang terkait dengan pendidikan. Semua kelemahan mutu dari komponen pendidikan tersebut akhirnya berujung pada rendahnya mutu lulusan.

Nawari (2011:208) menyatakan bahwa Pengertian pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para

pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Tujuan utamanya untuk melengkapi kemampuannya kerjanya, agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Richard (2011) mengungkapkan Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari guru lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual guru. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang guru untuk mau bekerja dengan lebih giat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) guru dan motivasi berasal dari luar guru (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja guru di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2001:183). Afandi, (2016:51) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduan, kebersihan, tempat kerja dan memadai tidaknya

alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada guru guna menungkatkan kerja guru.

Priansa (2011:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya. Rachmawati & Daryanto (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Supardi (2014:54) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik di bawah bimbingannya. Hal mengenai kinerja guru juga dikemukakan oleh Susanto (2014:29) menyatakan, “Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan atau pengajaran”. Natawijaya (1999:22) dalam Susanto (2014:29) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat pada saat proses pembelajaran di kelas yang meliputi proses persiapan hingga evaluasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah pencapaian yang diperlihatkan oleh guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dilihat dari persiapan, saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas, dan mengevaluasinya.

Peneliti menemukan fenomena problematis di Yayasan Miftahul Ulum Klakah berdasarkan observasi dan wawancara menunjukkan bahwa adanya kinerja yang masih belum optimal atau berada dalam kategori sedang.

Beberapa penelitian tentang pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru yaitu penelitian yang dilakukan Twovindarista Permatasari, Alkusani (2021) Meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik”.

Frans Antoni Sihite (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist”.

Fauzan. (2016) Meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan Guru Pada SMK Negeri Tekung Kabupaten Lumajang”.

Melania Erni , John EHJ FoEh , Edwar Efendi Silalahi (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”.

Naurah Nazhifah (2021) meneliti tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat”.

Noviana Indriyani (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang”

Eva Syarifah (2018) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Al-Falah (Yapisa) Gunung Putri Bogor”.

Ika Fitri Puspitasari (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunungkidul”.

Ato’illah (2014) meneliti tentang “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan lumajang kabupaten lumajang”.

Zainul (2012) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada komposisi variabel independen dan periode penelitian. Komposisi variabel dan periode yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga.

Peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Miftahul Ulum Klakah” berdasarkan latar belakang informasi yang telah diberikan diatas.

1.2 Batasan Masalah

Penulis studi ini akan membatasi isu-isu yang akan dilihat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelidikan.

- a) Penelitian merupakan penelitian di bidang manajemen SDM pada guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah
- b) Penelitian ini hanya meneliti tentang pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru
- c) Objek penelitian ini dibatasi hanya pada guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah
- d) Responden dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, serta batasan masalah maka rumusan masalahnya adalah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah memiliki tanggung jawab yang sama dalam meningkatkan kinerjanya. Namun hal tersebut masih perlu dilakukan pembuktian ulang. Sehingga pertanyaan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah ?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah ?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah:

- 1) Bagi guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah, tentang bagaimana hubungan peatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah.

2) Bagi ITB Widyagama Lumajang

Dapat membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah.

3) Bagi peneliti

a) Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata S1 di ITB Widyagama lumajang

b) Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Ulum Klakah.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru .