

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya, baik di bidang manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara dapat terhambat oleh kualitas sumber daya manusianya. Guru dan pendidik sangat penting bagi keberhasilan organisasi yang berorientasi pada layanan, terutama lembaga pendidikan, dan keberlanjutan lembaga-lembaga ini sangat bergantung pada kontribusi karyawannya. Tanpa keterlibatan manusia, organisasi-organisasi ini tidak dapat berfungsi atau berkembang karena bahkan teknologi yang paling maju pun tetap memerlukan masukan manusia agar dapat diimplementasikan secara efektif.

Salah satu bidang industri yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan ingin menghasilkan insan yang bertalenta, bermoral, dan berdaya saing melalui penerapan pendidikan di era perubahan yang cepat. Guru merupakan aspek penting dalam sumber daya manusia karena mereka pandai mengajar dan memberi nasihat. Mereka diharapkan dapat memberikan instruksi dan bimbingan yang membangun guna menghasilkan insan yang bermutu tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan memberikan informasi, keterampilan, pengalaman, dan wawasan yang sejalan dengan terobosan ilmiah dan teknologi. Untuk mendorong perluasan bisnis, organisasi harus menilai

kinerja karyawan secara cermat. Perusahaan harus berkonsentrasi pada pemberian pelatihan yang berorientasi pada kinerja, mendorong motivasi.

Di era globalisasi yang cepat berubah ini, di mana institusi pendidikan semakin berkembang dan institusi pendidikan saling bersaing untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik khususnya institusi pendidikan swasta, maka seorang pendidik atau guru harus memiliki integritas dan kinerja tinggi untuk meningkatkan daya saing dan mencapai kesuksesan di lembaga pendidikan. Untuk dapat bekerja secara profesional, guru harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang diperlukan.

Setiap karyawan harus mampu bekerja dengan baik agar dapat melaksanakan tugas (Jumawan 2021). Motivasi kerja yang tinggi dan pelatihan yang tepat sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Mengikuti program pelatihan sangat penting bagi para pendidik karena dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan pengetahuan mereka. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih banyak menggunakan imajinasi saat mengajar anak-anak. Guru akan lebih menghargai tempat kerja mereka jika mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang menyenangkan dan penuh semangat akan menghasilkan hasil yang lebih baik dan menjamin bahwa tugas akan selesai sesuai rencana. Demi kebaikan guru dan murid, lingkungan kerja guru harus ditata dengan baik dan dibuat nyaman mungkin. Kegiatan belajar mengajar yang lancar akan didukung oleh lingkungan yang mendukung, yang juga membuat guru merasa puas, terinspirasi, dan nyaman di kelas.

Pencapaian tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja. Lingkungan kerja seseorang berperan penting dalam membentuk motivasinya dan secara langsung memengaruhi hasil yang dicapainya.

Instrumen penilaian yang digunakan oleh SMP Strada Budi Luhur untuk memberikan penilaian kinerja kepada gurunya antara lain ialah melaksanakan pembelajaran menggunakan media elektronik (laptop, LCD, internet, audio), menggunakan sistem aplikasi e-learning sokrates untuk mengupload materi pembelajaran dan pelaksanaan ujian serta jumlah murid yang berhasil mencapai KBM (Kompetensi Belajar Minimum) pada akhir tahun ajaran diatas 50% dari jumlah murid yang diampu. Penilaian diberikan dengan cara menilai guru secara langsung oleh kepala sekolah ketika kegiatan belajar menyampaikan materi serta nilai akhir murid yang diampu di akhir tahun pelajaran. Berikut data evaluasi kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Evaluasi Kinerja Guru

Periode Evaluasi Kinerja	Nilai Total Kinerja	Keterangan
1 Juli 2021 - 30 Juni 2022	3,34%	Kurang
1 Juli 2022 - 30 Juni 2023	3,63%	Baik
1 Juli 2023 - 30 Juni 2024	3,46%	Baik

Sumber : Data primer yang diolah penulis tahun 2024

Keterangan :

1. 4,75% - 5% = Istimewa
2. 3,75% - 4,74% = Sangat Baik
3. 3,38% - 3,74% = Baik
4. 2,00% - 3,37% = Kurang
5. <2,00% = Kurang Sekali

Dapat dilihat pada tabel 1.1 diatas bahwa kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur Bekasi mengalami ketidakstabilan selama 3 tahun terakhir dan tidak berhasil mencapai tingkat kinerja “Sangat Baik” ataupun “Istimewa”. Terdapat kenaikan kinerja pada tahun 2022/2023 sebesar 0,29%. Namun pada tahun 2023-2024 justru mengalami penurunan sejumlah 0,17%.

Peningkatan prestasi akademik siswa, yang merupakan ukuran utama seberapa baik proses pengajaran berjalan, dapat digunakan untuk melihat bagaimana kinerja guru telah meningkat. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti kapasitas mereka untuk merencanakan dan menyampaikan pelajaran, melibatkan siswa, dan mengevaluasi tujuan pembelajaran. Perkembangan akademik siswa sangat terpengaruh ketika guru berhasil meningkatkan metode pengajaran mereka dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Selain keahlian mereka dalam mata pelajaran, guru yang efektif dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka membimbing, mendukung, dan memotivasi siswa mereka untuk mewujudkan potensi penuh mereka. Pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh sekolah atau lembaga ditunjukkan oleh peningkatan kinerja akademik maupun non-

akademik siswa. Berikut ini laporan perkembangan prestasi non-akademik siswa

Tabel 1. 2 Perkembangan prestasi peserta didik

Tahun Ajaran	Jenis Prestasi	Jumlah Prestasi
2021/ 2022	Akademik	109
	Non Akademik	16
2022/ 2023	Akademik	59
	Non Akademik	9
2023/ 2024	Akademik	94
	Non Akademik	18

Sumber : Data primer diolah penulis tahun 2024

Prestasi pada tabel diatas diukur melalui lomba-lomba yang diikuti peserta didik baik lomba tingkat nasional maupun lomba tingkat internasional. Terlihat pada tabel diatas bahwa prestasi yang diraih oleh peserta didik baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik memiliki perubahan yang fluktuatif dari tahun ke tahun dimana prestasi peserta didik memiliki keterkaitan dengan hasil kinerja pendidik atas pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pendidik serta motivasi pendidik untuk mencapai target pembelajaran.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bersama tiga guru SMP Strada Budi Luhur, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan kepada guru tidak sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan motivasi serta kinerja para guru sehingga dibutuhkannya pelatihan-pelatihan yang lebih sesuai.

Elemen penting lain yang memengaruhi penurunan mutu kinerja guru adalah tempat kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja merupakan

komponen penting dari sebuah organisasi yang memiliki dampak signifikan pada perilaku individu dan kinerja secara keseluruhan. Tempat kerja memiliki komponen yang nyata dan tidak nyata. (Handayani, 2019).

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan sebagai fisik atau non-fisik. desain tempat kerja, musik latar, dan tindakan pencegahan keselamatan semuanya termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Sebaliknya, interaksi dan hubungan sosial yang terjadi di tempat kerjatermasuk antara rekan kerja dan supervisordisebut sebagai lingkungan kerja non-fisik. (Handayani, 2019)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis terhadap tiga guru di SMP Strada Budi Luhur, permasalahan lingkungan kerja yang terdapat di SMP Strada Budi Luhur ialah terdapat proyektor di ruang kelas yang kurang berfungsi dengan baik, internet *LAN* di ruang kelas ataupun ruang guru sering bermasalah, mesin *printer* atau mesin *fotocopy* yang terkadang tidak dapat digunakan, suasana yang berisik dari luar ruangan, pendingin ruangan (*AC*) yang tidak berfungsi dengan baik, penataan ruang kantor yang kurang rapih serta toilet yang kurang bersih dan gelap, ruang kelas yang berantakan dan bau jika posisi ruang kelas bersebelahan dengan toilet serta kurangnya prasarana untuk menunjang pembelajaran seperti alat praktik laboratorium. Berikut ini Gambaran lingkungan kerja di SMP Strada Budi Luhur :

Gambar 1. 1 Keadaan Lingkungan Kerja Fisik



Sumber : Data primer yang diolah penulis tahun 2024

Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan lingkungan kerja untuk melaksanakan tugasnya secara efisien. Sesuai dengan visi dan misinya, sekolah dapat berhasil jika memiliki lingkungan kerja yang

mendukung. Pada dasarnya, guru menjadi lebih bersemangat dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya jika tuntutan profesionalnya terpenuhi.

Lingkungan kerja guru membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan baik. Guru yang sangat termotivasi biasanya melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan sebaliknya, kurangnya motivasi akan menyebabkan kurangnya kinerja.

Untuk meningkatkan prestasi dan kinerja guru, dibutuhkan motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi, seorang guru dapat melakukan tugasnya lebih aktif dan juga lebih produktif.

Tabel 1. 3 Presentase Kehadiran Guru

Periode Tahun	Presentase Kehadiran Tepat	Presentase Kehadiran Tepat
	Waktu 100%	Waktu Kurang 100%
1 Juli 2021 – 30 Juni 2022	94%	6%
1 Juli 2022 – 30 Juni 2023	95%	5%
1 Juli 2023 – 30 Juni 2024	94%	6%

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, presentase kehadiran tersebut dihitung mulai dari hari Senin sampai dengan hari Jumat dengan waktu kedatangan paling lambat pukul 06.55, hari Sabtu dan Minggu tidak masuk ke dalam perhitungan karena merupakan hari libur

Secara garis besar, dapat penulis simpulkan bahwa tingkat motivasi para pendidik untuk datang tepat waktu ke sekolah dan melakukan absensi sangat fluktuatif, namun tidak semua guru memiliki motivasi kehadiran tepat waktu, meskipun presentase tersebut tidaklah terlalu besar, namun tetap menjadi

perhatian bagi instansi karena berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar di kelas.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, dapat diketahui beberapa masalah yang perlu diteliti lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Strada Budi Luhur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, berikut ini merupakan rumusan masalah penelitian:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur?
4. Apakah Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMP Strada Budi Luhur
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Strada Budi Luhur
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Strada Budi Luhur
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Strada Budi Luhur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai maksud dan tujuan untuk memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang membutuhkan, sebagai berikut :

1. Bagi Guru SMP Strada Budi Luhur
Upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat memperoleh manfaat digunakan untuk masukan bagi organisasi terkait untuk semua informasi yang berkaitan dengan pelatihan serta motivasi kerja.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat membantu penelitian lebih lanjut terhadap pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman peneliti. Khususnya mengenai Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran, tugas akhir skripsi maka ditulis dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, batasan masalah, dan struktur penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Teori-teori dari penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan kerja disajikan dalam bab ini bersama dengan penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka konseptual, dan asumsi yang menjadi dasar topik penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Demografi, sampel, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, alat penelitian, dan variabel operasional yang digunakan dalam penelitian semuanya termasuk dalam deskripsi metodologi penelitian pada bab ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan perihal dan pembahasan hasil uji yang sudah dilakukan. Pada bagian pertama adalah hasil deskripsi variabel-variabel penelitian dan analisis data uji hipotesis. Bagian kedua adalah pembahasan yang

berkaitan dengan hasil analisis data dan membandingkan hasil yang diperoleh dengan teori-teori dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan/referensi dalam penulisan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan perihal kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang berisikan tentang hasil yang diperoleh dan dijelaskan secara singkat. Saran berisikan tentang masukan yang berikan oleh penulis kepada peneliti selanjutnya dan perusahaan untuk memperbaiki dan menyempurnakan hasil yang ada.

