

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu hal yang paling penting untuk mempersiapkan kesuksesan masa depan zaman globalisasi. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai cara salah satunya di sekolah. Pendidikan disekolah merupakan kewajiban bagi seluruh warga Negara Indonesia, untuk itu pemerintah telah menanamkan wajib belajar 9 tahun. Hal ini sejalan dengan undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi individu beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Irawati,E.,Susetyo,W.2017).

Di balik pendidikan yang penting demi kesuksesan masa depan, ada guru dan para karyawan yang membantu para siswa agar ketika sedang berlangsungnya pembelajaran berjalan lancar dan sesuai ketetapan, yang mana guru adalah sumber daya manusia, dalam sumber daya manusia sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan, dalam suatu mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah perlu adanya motivasi lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Sardiman, 2011: 73).

Melalui sumber daya manusia yang matang produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah mulai di tingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti motivasi kerja dan pelatihan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan suatu organisasi. Motivasi lingkungan kerja dan pelatihan kerja merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal yang membuat rusaknya suatu organisasi sekolah adalah rendahnya motivasi lingkungan kerja dan pelatihan kerja guru.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat yang pertama adalah motivasi, yang merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Menurut Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Faktor kedua selain motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Jakarta Pusat adalah lingkungan kerja. Dukungan lingkungan kerja berkaitan dengan suasana atau situasi dan kondisi yang mendukung terhadap proses pembelajaran seperti lingkungan keluarga, masyarakat, alam sekitar, sedangkan sarana dan prasarana adalah perangkat yang memfasilitasi aktivitas pembelajaran, seperti gedung, alat laboratorium, komputer dan sebagainya (Widyanigrum et al, 2019).

Selain motivasi dan lingkungan kerja ada faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Jakarta Pusat yaitu pelatihan kerja pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. (Harsono;2011:162). Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat.

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Jakarta**

No	Indikator penilaian	2019	2020	2021	Target
1	Perencanaan guru	65%	70%	75%	100%
2	Kemampuan guru	75%	80%	85%	100%
3	Program kegiatan belajar	80%	85%	90%	100%
	<b>Total</b>	220%	235 %	250%	100%
	<b>rata-rata</b>	73%	78%	83%	100%

Sumber : SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, akan tetapi belum mencapai

target yang diharapkan oleh pemimpin sekolah. Pihak pimpinan SMA Muhammadiyah mengharapkan penilaian kinerja guru tersebut mencapai target 100%. Fenomena masalah kinerja guru yang belum mencapai target, disebabkan beberapa faktor di antaranya, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pelatihan, sehingga mengakibatkan kinerja guru kurang maksimal. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat perlu di perhatikan oleh instansi pendidikan, karena terkait dengan tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Wibowo (2015), Siti Imroatun (2016), Chaitul Anam (2018), Sahlan Lubis (2020), Darmawan Hareta (2020), Malianah (2020), MD Rahadhini (2020) dan Twovindrarista (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian Agus Wibowo (2015), Siti Imroatun (2016), Chaitul Anam (2018), Rediana Setiyan (2020), Sahlan Lubis (2020), Darmawan Hareta (2020), Malianah (2020), MD Rahadhini (2020) dan Twovindrarista (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Radiana Setiyan (2012), Handayani (2017), MD Rahadhini (2020), Twovindrarista (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi hasil penelitian semua mengatakan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi sekolah berjalan dengan baik dan memiliki manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut dapat di ketahui betapa pentingnya motivasi lingkungan kerja dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja guru di instansi pendidikan tersebut. Hal ini membuat penulis tertarik dalam melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka pokok masalah yang di hadapi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAMuhammadiyah Jakarta Pusat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAMuhammadiyah Jakarta Pusat?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAMuhammadiyah Jakarta Pusat?

## C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

### a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat.

### b. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan sebagai berikut diantaranya adalah:

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil yang dilakukan dalam penelitian dapat memberikan ilmu positif tentang pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan pengaruh motivasi lingkungan kerja dan pelatihan yang ada di lapangan. Serta dapat mengembangkan teori dalam melakukan riset dan variabel lebih banyak lagi.

#### 2. Bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan panduan dan secara praktis hasil penelitian di harapkan dapat menjadikan informasi tambahan dalam mengetahui bagaimana dan seberapa pengaruhnya dalam pemberian motivasi lingkungan kerja dan pelatihan kerja guru.

3. Bagi mahasiswa

Hasil yang dilakukan dalam penelitian dapat memberikan ilmu positif tentang pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan pengaruh motivasi lingkungan kerja dan pelatihan yang ada dilapangan. Serta dapat mengembangkan teori dalam melakukan riset dan variabel lebih banyak lagi.

4. Bagi sekolah SMA Muhammadiyah Jakarta Pusat

Sebagai bahan pertimbangan peningkatan kinerja guru yang ada di SMA Muhammadiyah. Sebagai upaya peningkatan kualitas pengajaran dalam kinerja gur



