

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu atau kelompok. Sumber daya manusia yaitu penggerak utama yang membantu kelancaran kegiatan, bahkan kemajuan perusahaan ditentukan oleh adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap sekolah harus memperhatikan dan mengatur keberadaan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan, pemberian kompensasi, kesejahteraan, keselamatan dan kesejahteraan kerja dan hubungan industrial. Setiap perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan (Arisom & Sumbogo, 2017).

Ritonga (2019) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan akumulasi dari kinerja individu maupun kelompok yang baik. Namun,

kegagalan dalam pencapaian prestasi dalam suatu organisasi disebabkan oleh kinerja baik individu maupun kelompok dalam organisasi yang tidak optimal.

Pelatihan yaitu suatu hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja dapat meningkat jika pegawai dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan atau pegawai membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaannya. Pelatihan juga membantu karyawan atau pegawai dalam memahami pengetahuan guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Pelatihan kerja bagi guru sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi atau Yayasan. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin berkembang maka pelatihan bagi gurunya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian menunjukkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja.

*Reward* menjadi salah satu faktor pendorong seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian *reward* guru untuk mempertahankan guru yang berkualitas serta dapat memotivasi guru untuk mencapai tujuan sekolah. Pemberian *reward* kepada masing-masing guru hendaknya disesuaikan dengan prestasi di sekolah. Dengan pemberian *reward*

akan membuat guru bekerja lebih baik dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah (Saudagar & Pradana, 2020).

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor pendorong guru dalam mengemban tugas agar tujuan sekolah tercapai. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap suatu pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus adalah suatu lembaga pendidikan swasta yang beralamat di Jl. Raya Pati – Kudus Ngembalrejo, Kec. Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59322. Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus didalamnya meliputi bentuk jenjang pendidikan diantaranya, Taman Kanak-Kanak (TK), Madrasah Ibtidaiyah (MI) 1 dan 2, Madrasah Tsanawiyah (Mts), Madrasah Aliyah (MA), Madrasah Diniyah, dan Pondok Pesantren (Ponpes) Putra Putri. Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus selalu berupaya untuk melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga para peserta didik nantinya dapat berkembang secara optimal dan aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan. Semua itu tidak lepas dari kinerja para guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.

Berdasarkan penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus terjadi masalah yaitu belum optimalnya pelatihan kerja dan pemberian *reward* terhadap kinerja guru yang diindikasikan dari turunnya kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil tersebut yang dapat terlihat dari tabel data pelatihan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pelatihan Kerja Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus**  
**Pada Tahun 2022**

No	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan
1.	Pelatihan Bimtek Penerapan EDM & RKAM	4 Januari 2022
2.	Pelatihan Pendampingan EDM & RKAM oleh TIK kab	24 Januari 2022
3.	Peningkatan Mutu Guru MI & RA Se Kec Bae	12 Mei 2022
4.	Pelatihan Seminar Peningkatan Mutu Guru	30 Mei 2022
5.	Pelatihan Workhsop KUMER Online	2 Juni 2022
6.	Optimalisasi bahan dan media pembelajaran dalam kurikulum merdeka belajar	13 Juli 2022
7.	Pelatihan workshop Kurikulum Merdeka (Guru Berbagi)	13 Agustus 2022

Sumber : Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus, 2022.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diikuti oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus. Hal tersebut menyebabkan bahwa pelatihan yang diikuti para guru Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus dirasa kurang optimal. Pelatihan yang diikuti tersebut mengiimkan perwakilan 2-4 guru untuk mengikuti pelatihan. Maka

diharapkan dengan bertambahnya guru yang berpartisipasi bisa meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di madrasah dan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Untuk itu diharapkan Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus bisa memberikan *reward* terhadap guru yang berprestasi. Adapun jenis *reward* yang diberikan berupa uang pembinaan, piagam penghargaan, barang/souvenir. Pelatihan yang diikuti Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus sangat berguna dan bermanfaat bagi semua guru dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah.

Sri Kusmiyarsih (Guru Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus saat diwawancara pada tanggal 1 September 2022) menyebutkan bahwa rendahnya kualitas kinerja guru dapat dilihat dari kinerja guru yang ijazahnya tidak sesuai dengan jurusannya, serta tidak optimal dalam mengikuti kegiatan *teamwork* yaitu kegiatan bentuk kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam satu organisasi untuk dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Maka diharapkan dengan cara meningkatkan *teamwork* antar guru dapat dilakukan rapat dan evaluasi dengan pimpinan Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus agar mengetahui kekurangan guru dalam mengajar. Kondisi ini memerlukan adanya pengembangan kinerja guru secara berkelanjutan agar meningkatkan kualitas pendidikan dan kompetensi guru melalui pelatihan kerja.

Guru yang mengikuti pelatihan kerja belum maksimal, sehingga mampu menghambat kelancaran dalam bekerja. Selain itu, daya tangkap dan daya nalar setiap guru berbeda-beda. Untuk itu diharapkan untuk pelatihan

selanjutnya banyak guru yang berpartisipasi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus agar semakin maju dan berkualitas.

Selain itu, penghargaan yang diberikan oleh pimpinan adalah sesuatu yang harus menjadi skala prioritas yang akan memicu munculnya gairah dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat menjadi motivasi bagi semua pihak terutama bagi pegawai serta guru. Ternyata hal ini juga berlaku pada guru Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus yang masih kurang mendapat apresiasi seperti pemberian penghargaan sehingga mengakibatkan guru merasa tidak puas.

Sutimah (Guru Yayasan Pendidikan Islam darul Ulum Kudus) saat diwawancara pada tanggal 21 Januari 2023 menyebutkan bahwa terdapat masalah pada tunjangan. Tunjangan hari raya pada tahun 2022 hanya sebesar Rp 150.000 setiap guru. Sekolah harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja guru untuk mencapai tujuan sekolah dengan mewujudkan peserta didik yang berkualitas. Kepuasan kerja guru yang tinggi menjadi salah satu faktor pendorong guru dalam mengemban tugasnya. Pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus tunjangan yang diberikan cenderung rendah yang mengakibatkan guru merasa tidak puas dengan besaran tunjangan yang diberikan. Jika tunjangan yang diberikan sesuai dengan standar Yayasan, maka akan berdampak pada peningkatkan kinerjanya. Semua masalah disebabkan adanya ketidakpekaan para pimpinan dalam hal balas jasa yang diberikan kepada guru. Pemberian penghargaan dapat berdampak positif

terhadap peningkatan kinerja (Haedar et al., 2016). Hal lain yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja pegawainya yaitu pelatihan agar para pegawai dapat mengaktualisasikan diri serta memperoleh penghargaan untuk mencapai kepuasan dan meningkatkan kinerja pegawainya (romli, 2019).

Perbedaan hasil penelitian (*Research Gap*) terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Sugiono et al., (2020) menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Putra dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saudagar & Pradana (2020) mengatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Kartikaningdyah dan Ramadhani (2019) menyatakan bahwa *reward* tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Alkusani (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian Sukmawati et al., (2020) menyatakan bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Romli (2019) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Islam et al., (2022) menyatakan bahwa *reward* tidak signifikan terhadap kinerja.

Ambarini & Siregar (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan

penelitian Vinnafatun et al., (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Guru Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.**

## **1.2 RUANG LINGKUP**

Adanya ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Objek Penelitian adalah Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.
- b. Responden dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.
- c. Variabel Eksogen adalah Pelatihan Kerja dan Pemberian *Reward*.
- d. Variabel Endogen adalah Kinerja Guru.
- e. Variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja.
- f. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan setelah judul disetujui.
- g. Jenjang Pendidikan mulai dari TK Darul Ulum, MI Darul Ulum 01, MI Darul Ulum 02, Mts Darul Ulum, MA Darul Ulum, Madrasah Diniyyah, Pondok Pesantren Putra Putri.

## **1.3 PERUMUSAN MASALAH**

Beberapa permasalahan yang muncul pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kurang maksimalnya pelatihan kerja yang diikuti oleh para guru. Hal tersebut disebabkan karena usia yang berbeda, sehingga mampu menghambat kelancaran dalam bekerja. Selain itu, daya tangkap dan daya nalar setiap guru berbeda-beda.
2. Rendahnya pemberian *reward* kepada para guru Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus mampu menjadikan prestasi kerja menurun sehingga guru perlu motivasi
3. Rendahnya tunjangan hari raya yang diberikan Yayasan kepada guru mampu menurunkan kinerja sehingga kepuasan kerja belum dapat mewujudkan tujuan Yayasan (menurut Sutimah guru Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus).
4. Rendahnya kualitas kinerja guru disebabkan karena ijazahnya yang tidak sesuai dengan jurusannya (menurut Sri Kusmiyarsih guru Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus).

Berdasarkan permasalahan di atas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus?
- b. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus?
- c. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus?

- d. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus?

#### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.
- d. Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.

#### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini sebagai referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutms yang berkaitan adanya permasalahan dalam

penelitian ini dan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan selanjutnya untuk menambah ilmu bagi mahasiswa.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis mengenai pelatihan kerja dan pemberian *reward* terutama pengaruhnya terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Ulum Kudus.