

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan proses pembudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Didalamnya tercakup pengembangan dari aspek pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan. Namun pada kenyataan aktivitas pengajaran di sekolah ternyata masih lebih dititik beratkan pada ranah kognitif dan keterampilan. Pendidikan memegang peranan penting untuk menjamin kelangsungan hidup manusia dalam berbangsa dan bernegara, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan adalah suatu tempat untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh dari guru dan membantu untuk mewujudkan pendidikan yang baik dengan cara guru mengajarkan kepada anak didiknya serta menanamkan nilai-nilai budaya dan agama terhadap anak didiknya. Oleh karena itu dalam pendidikan sangatlah penting adanya guru dan kinerja gurunya.

Manusia adalah sumber daya utama yang perlu dipelihara dan dikembangkan agar sumber daya manusia menjadi berkualitas. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai

secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Selain itu fungsi organisasi yang di jalankan oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi harus mampu menunjang kinerja.

Menurut (**Mangkunegara, 2016**) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya menurut (**Mulyadi, 2017**) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi.

Menurut (**Hasibuan, 2016**) memberikan kesimpulan bahwa seorang Guru yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Menurut (**Wibowo, 2016**) *Human Relation* adalah sebuah interaksi dari orang-orang kedalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerjasama-sama secara produktif kooperatif dengan kepuasan, baik mengenai segi ekonomi maupun psikologis dan sosialnya. Menurut (**Sadarmayanti, 2016**) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan Guru yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan

dilaksanakan (*job orientation*). Menurut (Hasibuan, 2016) Loyalitas Karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

SMK Cersa merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang ada di pasaman barat. SMK Cersa beralamat di Jl. Tuangku Sasak, Malasiro, Kapa, Luhak Nan duo Kab. Pasaman, Sumatera Barat. Sekolah yang sudah memiliki Akreditasi B menjadi sekolah favorit bagi masyarakat karena mampu menunjang dan memudahkan masuk perguruan tinggi negeri. Sebagai salah satu sekolah ternama di kabupaten pasaman SMK Cersa tuntutan harus terus menjaga eksistensinya. Namun pada faktanya yang terjadi di SMK Cersa yaitu tentang peringkat sekolah yang mengalami naik turun pada lima tahun belakangan ini.

**Tabel 1.1**

**Berikut Tabel Absensi kinerja pegawai guru smk cersa pasaman.**

NO	TAHUN	Jumlah Guru	ABSENSI GURU TAHUN 2016 – 2020					Total
			SAKIT	TERLAMBAT	IZIN	CUTI	DINAS LUAR	
1	2016	54	5	10	30	1	20	66
2	2017	57	7	13	25	2	25	72
3	2018	57	10	25	23	2	28	88
4	2019	60	4	18	18	2	30	72
5	2020	52	8	15	9	1	31	64

Sumber: smk cersa pasaman 2016-2020

Dari tabel 1.1 diatas Peringkat sekolah merupakan tolak ukur kinerja Guru. Kinerja guru dapat di lihat dari peringkat sekolah baik pada peringkat Kabupaten ataupun Provinsi. Keadaan ini menjadi permasalahan utama di SMK Cersa. Kinerja guru yang seharusnya menunjang peringkat sekolah dengan mengajar totalitas dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang di harapkan.

Fenomenanya adalah bagaiman cara meningkatkan kinerja guru di smk cersa baik didalam smk cersa maupun diluar smk cersa untuk mencapai tujuan smk cersa, meningkatkan kinerja guru yang berprestasi. Apakah pengalaman kerja guru di smk cersa pasaman sudah memenuhi standar yang diinginkan atau masih perlu ditingkatkan lagi, untuk meningkatkan loyalitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru smk cersa. Apakah *human relation* sudah ada atau belum terlaksana dengan baik bagaimana cara mengembangkan membudayakan dan melaksanakannya. Apakah pelatihan guru yang didapat di smk cersa pasaman sudah sesuai dengan standar yang ditentukan atau masih perlu ditingkatkan lagi. Mengetahui apakah loyalitas guru di smk cersa sudah tinggi atau masih rendah dan bagaimana cara meningkatkan atau menghidupkan loyalitas di smk cersa pasaman.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Guru belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Pengalaman Kerja, *Human Relation*, Pelatihan Dan Loyalitas Kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul :**“Pengaruh Pengalaman Kerja, *Human Relation*, Pelatihan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Guru SMK Cersa Pasaman ”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Guru SMK Cersa Pasaman yang masih kurang.
2. Pelatihan yang didapatkan Guru SMK Cersa Pasaman kurang maksimal.
3. *Human Relation* Guru SMK Cersa Pasaman masih terbatas.
4. Loyalitas Guru SMK Cersa Pasaman masih rendah.
5. Keterampilan Guru SMK Cersa Pasaman yang belum memadai sehingga hasil kerja tidak maksimal.
6. Komunikasi kerja Guru SMK Cersa Pasaman tidak berjalan dengan baik.
7. Kompetensi Guru SMK Cersa Pasaman tergolong rendah sehingga hasil kerja tidak tercapai.
8. Kepuasan Guru SMK Cersa Pasaman yang kurang sehingga mengakibatkan produktivitas tidak maksimal.
9. Kepemimpinan yang tegas membuat Guru kaku dalam bekerja.
10. Kompensasi yang di dapatkan oleh Guru SMK Cersa Pasaman kurang mampu memenuhi kepuasan guru.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan untuk terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengalaman Kerja( $X_1$ ), *Human Relation*( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Loyalitas Kerja ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Guru ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat pada Guru SMK Cersa Pasaman.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman ?
2. Apakah *Human Relation* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman ?
4. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman ?
5. Apakah Pengalaman Kerja, *Human Relation*, Pelatihan dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman .
2. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman .

3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa Pasaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, *Human Relation*, Pelatihan dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru pada Guru SMK Cersa pasaman.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi SMK Cersa Pasaman

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan SMK Cersa Pasaman dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

#### 4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.