

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU
DI YAYASAN PENDIDIKAN NURCAHAYA MEDAN**

PROPOSAL SKRIPSI



DISUSUN

O
L
E
H
:
:

RADIKAH MARIA
(203304020197)

**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA
MEDAN
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam dunia pendidikan Saat ini, membutuhkan tenaga kerja yang cerdas dan berbakat. Ini adalah sasaran utama dalam dunia dunia pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, lembaga pendidikan tinggi menekankan pendidikan yang bertujuan menghasilkan mahasiswa yang cerdas dan berbakat yang diakui dengan baik dalam bidang tertentu. Dengan kata lain, lembaga pendidikan tinggi bertekad untuk menghasilkan mahasiswa yang siap pakai didunia pendidikan.

Tabel 1.1 Data siswa yang masuk dan keluar

Tahun	Siswa masuk	Siswa keluar	Jumlah siswa
2017/2018	3	12	286
2018/2019	6	8	304
2019/2020	5	3	316
2020/2021	3	3	295
2021/2022	-	-	280
2022/2023	7	2	229

Dari data tersebut menunjukkan bahwa :

Pada tahun 2017-2018, menunjukkan bahwa kinerja guru semakin menurun dikarenakan jumlah murid yang keluar lebih banyak daripada yang masuk artinya kemampuan guru dalam perencanaan dan persiapan mengajar masih belum matang. Sehingga membuat murid tidak memahami dan mengerti cara mengajar guru, dan membuat murid ingin keluar dari sekolah tersebut. Pada tahun 2020-2021, menunjukkan bahwa kinerja guru sudah mulai stabil tapi belum meningkat. Hal ini dikarenakan jumlah murid yang masuk dan keluar sama. Artinya guru masih belum bisa menguasai materi yang diajarkan sehingga membuat murid tidak bisa memahami pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut. Pada tahun 2019 dan 2023, menunjukkan bahwa kinerja guru sudah meningkat karena jumlah murid yang masuk lebih banyak daripada murid yang keluar. Hal ini dikarenakan guru memiliki kemampuan dalam mengelola kelas sehingga guru dapat mengajari murid dengan baik dan membuat murid mengerti dan memahami cara belajar serta materi yang diajarkan. Sehingga membuat murid ingin tetap belajar ditempat tersebut. Jadi kesimpulannya, semakin baik kinerja guru yang ada maka semakin banyak pertumbuhan/penambahan murid disekolah.

Ukuran ruangan yang diberikan sekolah sedikit kurang sesuai untuk guru. Sekolah memberikan keamanan terhadap barang-barang yang dibawah oleh guru. Seperti : memberikan loker untuk guru dan memberikan penjaga untuk menjaga kendaraan guru. Kebersihan sekolah sudah terjaga dengan baik. Karena ada petugas yang membersihkan lingkungan sekolah. Guru memiliki komitmen kerja sama yang baik. Karena jika ada acara yang dibuat sekolah semua guru saling membantu untuk menyelesaikannya, mulai dari dekorasi hingga makanan. Dan setelah selesai acara, guru juga saling merapikan kembali ruangan.

Guru sering terlambat bekerja. Hal ini disebabkan jarak rumah yang jauh dengan sekolah dan cuaca yang ada, misalnya : guru yang tinggal ditempat yang jauh dari sekolah pergi ke sekolah dan pada hari tersebut terjadi hujan maka membuat guru terlambat. Guru sangat taat terhadap peraturan sekolah. Guru selalu memakai pakaian seragam yang sama. Seperti, pada hari senin-rabu guru memakai baju coklat, Kamis guru memakai baju batik, jumat guru memakai baju olahraga dan Sabtu guru memakai baju pramuka. Guru sangat bertanggung jawab dalam mengajar, guru selalu memberikan pelajaran kepada muridnya. Misalnya : guru yang ingin cuti besok, maka guru tersebut sudah menyiapkan materi besok dan memberikan kepada guru lain untuk dibawakan.

Sekolah kurang memberikan waktu kepada guru untuk bisa mencapai kecakapan yang dipersyaratkan. Misalnya : guru baru yang akan mengajar, maka sekolah ingin guru mengerti akan aturan serta cara mengajar disana dengan cepat. Sehingga membuat guru susah beradaptasi atau membuat guru tidak bisa mencapai kecakapan yang dipersyaratkan oleh sekolah. Guru selalu terlibat dalam program sekolah, misalnya : program Adiwiyata maka semua guru ikut membersihkan lingkungan sekolah dan membantu sekolah menanam pohon, bunga dan menjaga lingkungan. Murid sangat puas dengan kinerja guru. Hal ini dikarenakan banyaknya pelatihan yang diterima atau diberikan kepada guru, sehingga menambah ilmu dan materi yang akan diajarkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN NURCAHAYA MEDAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan?
4. Bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Sumber: <https://repository.penerbitwidina.com/publications/344742/kinerja-karyawan-tinjauan-teori-dan-praktis>

1.3.2 Indikator Kinerja Guru

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja Guru adalah:

1. Kemampuan dalam perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang diajarkan
3. Kemampuan dalam mengelola kelas

Sumber : <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru-11.html>

1.3.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam sekolah yang memengaruhi kinerja dan produktivitas guru. Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja guru dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Sumber: <https://www.sodexo.co.id/pengertian-dan-jenis-lingkungan-kerja/>

1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada banyak indikator lingkungan kerja yang optimal yang dapat kamu perhatikan sebelum memutuskan untuk bekerja di suatu tempat. Adapun secara umum, indikator tersebut dapat dibedakan ke dalam dua kelompok utama: indikator fisik dan indikator nonfisik. Berikut ini beberapa indikator fisik dan nonfisik :

Indikator Fisik:

1. Ukuran Ruangan
2. Keamanan
- 3.Kebersihan

Indikator Nonfisik:

- 1.Komitmen Kerja Sama Tim
- 2.Kelancaran Komunikasi
- 3.Adanya Penghargaan

Sumber : <https://greatnusa.com/artikel/indikator-lingkungan-kerja/>

1.3.5 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sumber : <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>

1.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini beberapa indikator disiplin kerja, menurut para ahli :

1. Ketepatan Waktu.
- 2.Taat Terhadap Peraturan dalam sekolah.
- 3.Tanggung Jawab dalam Mengajar.

Sumber : <https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/>

1.3.7 Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah program sumber daya manusia untuk membantu karyawan anda mempertajam kompetensi mereka. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar.

Sumber : <http://repo.uinsatu.ac.id/11487/5/BAB%20II.pdf>

1.3.8 Indikator Pelatihan

1. Waktu Yang Diperlukan Untuk Mencapai Kecakapan Yang Diperkirakan.
2. Keterlibatan guru.
3. Kepuasan murid.

Sumber : <https://borobudurtraining.com/17-change-management/1249-7-indikator-pelatihan-menurut-para-ahli>

1.3.9 Teori Pengaruh

Berikut ini hasil penelitian dari peneliti terdahulu :

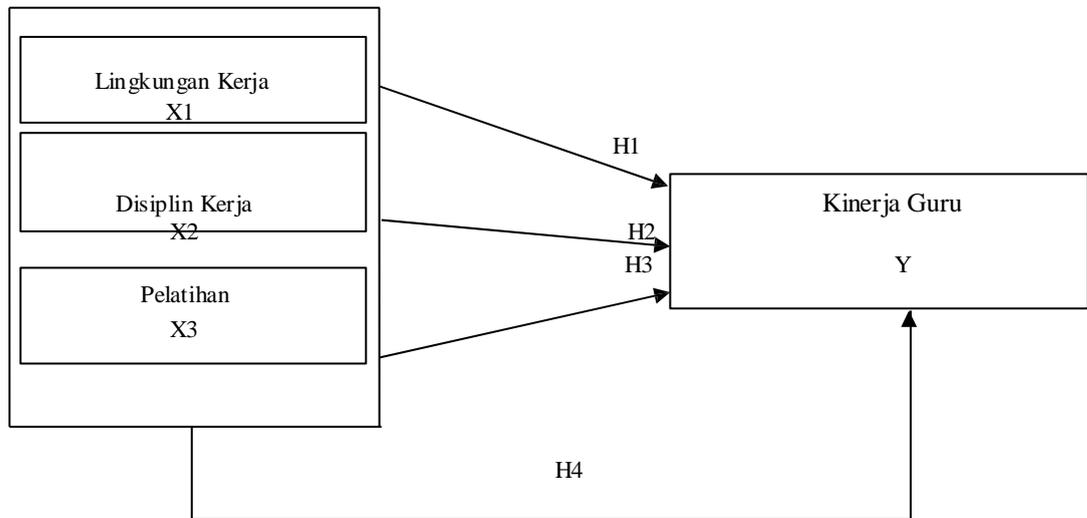
1. Penelitian (Aruan, 2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan kerja dan

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT. Sucifindo 33 (Persero) Surabaya menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 132 orang. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dari Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.

2. Penelitian (Falah, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). menggunakan alat analisis SEM berbasis (PLS) dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Kerangka Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan.
- H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan.
- H4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan.