

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju, dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam rangka mengelola aktivitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai (Suwidia dkk, 2023).

Penjelasan bahwa peranan guru di sekolah adalah sebagai pegawai (*employee*) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (*subordinate*) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan teman sejawat, sebagai mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator, dan pengganti orang tua (Hasibuan dan Munasib, 2023). Yayasan Sultan Iskandar Muda merupakan salah satu lembaga pendidikan di Kota Medan yang menyelenggarakan pendidikan umum. Kinerja karyawan di Yayasan Sultan Iskandar Muda dinilai dari kinerja guru melalui data absensi sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absen (kali)	Jumlah Sakit (kali)	Jumlah Terlambat (kali)
Januari	41	78	42	30
Februari	41	74	43	23
Maret	41	72	37	26
April	41	76	25	35
Mei	41	78	26	32
Juni	41	73	28	41
Juli	41	72	32	32
Agustus	41	62	31	31
September	41	63	21	36
Oktober	41	72	32	34
November	41	74	22	33
Desember	41	76	36	37

Sumber : Absensi Karyawan Yayasan Sultan Iskandar Muda, 2023

Pada data absensi terlihat bahwa karyawan yang merupakan tenaga pendidik (guru) SMA yang mengajar di Yayasan Sultan Iskandar Muda masih memiliki jumlah absen, sakit maupun terlambat hadir. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun tidak dalam jumlah yang signifikan, kinerja karyawan masih perlu mendapatkan perhatian dari pihak yayasan.

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak yayasan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan yayasan agar memiliki sumber daya manusia yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Suwidia, 2023). Program pelatihan guru di Yayasan Sultan Iskandar Muda dilaksanakan dua kali per tahun untuk semua guru di setiap tingkatan pendidikan. Namun masalahnya, masih ditemukan guru yang tidak hadir dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan.

Selain pelatihan, kompensasi finansial juga termasuk dalam peningkatan SDM guru agar bisa bersinergi dan dapat mendukung untuk kemajuan instansi (Hermanto dan Hargyatni, 2023). Pemberian kompensasi di Yayasan Sultan Iskandar Muda mengikuti jam mengajar dan jumlah lama mengajar seorang guru. Penilaian utama pemberian kompensasi lebih diutamakan jam mengajar dan belum dinilai dari pengalaman dalam mengajar. Hal ini masih menimbulkan keluhan dari beberapa guru di Yayasan Sultan Iskandar Muda.

Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai, terutama pegawai baru. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Pertama, apabila organisasi ingin berjalan terus dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, maka sumber daya manusianya harus berada dalam suatu keadaan perkembangan yang baik (Nurhidayah dkk, 2023). Pada pengembangan karir di Yayasan Sultan Iskandar Muda, kenaikan jabatan diberikan berdasarkan pengalaman kerja guru yang mengajar. Masa kerja minimal untuk kenaikan jabatan adalah 2 tahun dan kenaikan diberikan sesuai dengan kemampuan mencapai target kinerja yang diharapkan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Suwidia dan Widani (2023) dengan hasil penelitian pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Hermanto dan Hargyatni (2022) dengan hasil penelitian pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh pada kinerja. Penelitian oleh Wotulo (2018) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karir berpengaruh dalam kinerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda"**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda?

## **1.3. Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah kegiatan pembelajaran, baik di dalam kelas maupun di luar kelas, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaan serta menambah keterampilan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Hermanto dan Hargyatni, 2023).

### **1.3.2 Kompensasi Finansial**

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan (Ariska dkk, 2020).

### **1.3.3 Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Wotulo dkk, 2018).

### **1.3.4 Kinerja**

Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ariska dkk, 2020).

### **1.3.5 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja**

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena

itu, banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Fitri dkk, 2023).

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah, bahwa dengan adanya pelatihan, maka kompetensi dan keahlian yang dimiliki karyawan akan meningkat dan hal ini akan menyebabkan karyawan semakin menguasai bidang pekerjaannya (Setiani dan Febrian, 2023). Pelatihan bertujuan agar karyawan baru lebih cepat dalam mengerti maksud dan tujuan perusahaan, sekaligus untuk mengasah dan memotivasi kemampuan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Arta dkk, 2023).

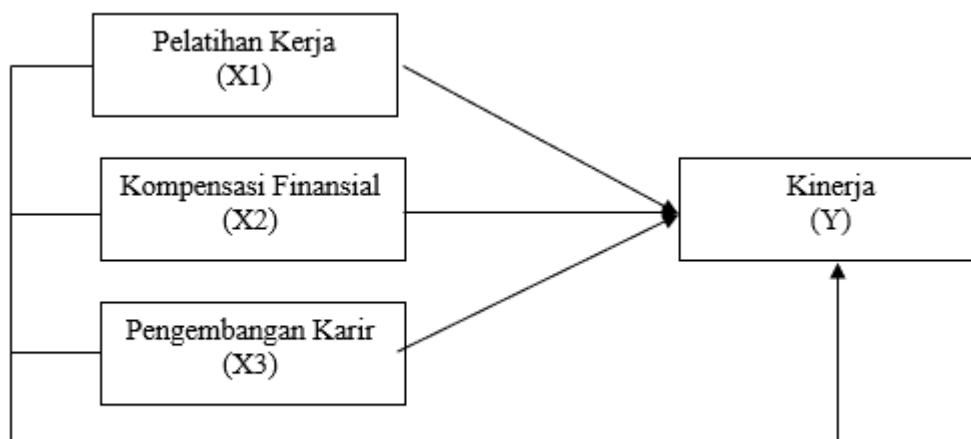
### **1.3.6 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja**

Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif (Nasrul dan Hakim, 2022). Pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar kinerjanya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan (Fitri dkk, 2023). Bagi karyawan, kompensasi finansial berpengaruh untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan dan agar tercapainya cita-cita dan tujuan bersama (Ariska dkk, 2020).

### **1.3.7 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Pengembangan karir sumber daya manusia secara individu yang dilakukan akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karir yang baik dan terencana secara tidak langsung akan memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir sumber daya manusia yang tidak baik juga akan dapat memengaruhi perilaku pegawai yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka (Nurhidayah dkk, 2023). Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan pengembangan karir kepada mereka (Sulaeman dkk, 2021). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Selain itu, kepuasan kerja juga mampu memengaruhi kinerja karyawan, serta pengembangan karir juga memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa perusahaan yang membatasi pengembangan karir karyawannya akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Karyawan yang tidak puas akan mengalami penurunan kinerja (Sari dan Rahyuda, 2022).

#### 1.4. Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

#### 1.5. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis di dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda.
- H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda.
- H3 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda.
- H4 : Pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda.