

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2021), MSDM adalah serangkaian praktik dan kebijakan yang dirancang untuk memastikan organisasi dapat menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Lebih lanjut, Noe et al. (2022) menyatakan bahwa MSDM tidak hanya berkaitan dengan administrasi kepegawaian, tetapi juga mencakup perencanaan tenaga kerja, pengelolaan kinerja, serta pengembangan karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. MSDM memiliki beberapa fungsi utama yang mendukung operasional organisasi. Menurut Dessler (2021), fungsi utama MSDM meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta kompensasi dan kesejahteraan. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Rekrutmen dan seleksi berperan dalam menarik serta menyeleksi individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan.

Tujuan utama MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bratton dan Gold (2022), MSDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui pengelolaan yang efektif terhadap tenaga kerja. Selain itu, Wright dan Ulrich (2021) menambahkan bahwa MSDM juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif, memperkuat keterlibatan karyawan, serta meningkatkan daya saing organisasi di pasar global. Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Menurut Storey (2021), organisasi harus berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar. Lebih lanjut, Snape

dan Redman (2022) menekankan bahwa pengembangan karyawan juga berkaitan dengan peningkatan kompetensi kepemimpinan, manajemen kinerja, serta kesejahteraan mental dan emosional tenaga kerja.

MSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) karyawan. Menurut Albrecht et al. (2021), keterlibatan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kebijakan MSDM yang menekankan pada pengakuan kinerja, kesejahteraan karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Schaufeli (2022) menambahkan bahwa organisasi yang menerapkan MSDM dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Selain keterlibatan kerja, MSDM juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Jiang et al. (2021), sistem manajemen kinerja yang transparan dan kebijakan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat turnover. Sementara itu, penelitian oleh Guest (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan MSDM berbasis kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang hanya berfokus pada produktivitas.

Di era digital saat ini, MSDM menghadapi berbagai tantangan, termasuk adaptasi terhadap teknologi dan perubahan pola kerja. Menurut Stone et al. (2021), transformasi digital menuntut organisasi untuk mengadopsi sistem MSDM berbasis teknologi, seperti analitik SDM dan kecerdasan buatan (AI) dalam pengelolaan tenaga kerja. Lebih lanjut, Parry dan Battista (2022) menekankan bahwa organisasi harus lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja jarak jauh serta menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan tenaga kerja secara strategis, baik dalam meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, maupun dalam menghadapi tantangan era digital. Implementasi MSDM yang efektif akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

## **2.2. Kinerja**

Kinerja merupakan konsep yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja mencerminkan prestasi individu dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Fungsi utama kinerja dalam suatu organisasi adalah sebagai alat ukur efektivitas dan efisiensi kerja. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat menilai sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, kinerja berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, kompensasi, dan pengembangan karyawan. Penilaian kinerja yang objektif dan sistematis membantu memastikan bahwa keputusan-keputusan tersebut didasarkan pada data yang akurat dan relevan.

Tujuan dari penilaian kinerja meliputi penyesuaian harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja individu, tetapi juga pada kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Indikator kinerja adalah sebuah ukuran kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator ini berfungsi untuk mengetahui kinerja dari karyawan serta meningkatkan performa kerja dari para karyawan di masa mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan menetapkan indikator kinerja yang jelas, organisasi dapat memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara efektif. Manajemen kinerja adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup perencanaan, pemantauan, dan peninjauan kinerja, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Dengan manajemen kinerja yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa semua anggota tim bekerja menuju tujuan yang sama dan memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

Sistem manajemen kinerja yang efektif memiliki beberapa manfaat, antara lain meningkatkan produktivitas karyawan, memperjelas ekspektasi kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, sistem ini juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kompetensi mereka. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian, tetapi juga pada pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa, dan menyampaikan materi pelajaran dengan efektif. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan. Selain itu, hasil evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk program pengembangan profesional bagi guru, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

### **2.2.1. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks guru, indikator kinerja mencerminkan sejauh mana seorang guru mampu mencapai tujuan pembelajaran dan memberikan dampak positif bagi siswa serta lingkungan sekolah. Berikut adalah beberapa indikator kinerja guru yang umum digunakan:

1. Perencanaan Pembelajaran
  - a. Kemampuan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum.
  - b. Kreativitas dalam menyusun strategi dan metode pembelajaran.
2. Pelaksanaan Pembelajaran
  - a. Kemampuan menyampaikan materi dengan jelas dan menarik.
  - b. Penggunaan media dan teknologi dalam pembelajaran.

- c. Interaksi yang efektif dengan siswa untuk meningkatkan pemahaman.
- 3. Evaluasi dan Penilaian Pembelajaran
  - a. Kemampuan menyusun soal dan metode evaluasi yang sesuai.
  - b. Objektivitas dalam menilai hasil belajar siswa.
  - c. Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.
- 4. Kompetensi Profesional dan Pengembangan Diri
  - a. Mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala.
  - b. Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam kegiatan mengajar.
  - c. Berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan penelitian.
- 5. Kedisiplinan dan Etos Kerja
  - a. Kehadiran dan ketepatan waktu dalam mengajar.
  - b. Konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.
  - c. Kemampuan bekerja sama dengan sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya.

### **2.3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Locke (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja yang telah dijalani. Sementara itu, Judge et al. (2022) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Menurut Herzberg's Two-Factor Theory (2021), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier. Faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Faktor higiene, seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

- c. Selain itu, penelitian oleh Spector (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik (misalnya makna pekerjaan dan rasa pencapaian) serta faktor ekstrinsik (seperti kebijakan perusahaan dan tunjangan).

Banyak penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Judge et al. (2022) menemukan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif, memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi, serta lebih kecil kemungkinan untuk berpindah kerja. Studi lain oleh Meyer & Allen (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan organizational citizenship behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Berbagai faktor seperti gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

### **2.3.1. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut berbagai penelitian dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek utama. Berikut adalah indikator kepuasan kerja berdasarkan Smith et al. (2021) dan Judge et al. (2022):

1. Kepuasan terhadap Gaji dan Kompensasi
2. Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja
3. Kepuasan terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja
4. Kepuasan terhadap Kepemimpinan
5. Kesempatan Pengembangan Karier
6. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi (*Work-Life Balance*)
7. Tingkat Stres dan Beban Kerja

#### **2.4. Pelatihan**

Pelatihan kerja merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja seseorang agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien (Noe et al., 2021). Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), pelatihan di luar tempat kerja (off-the-job training), dan pelatihan berbasis teknologi. Menurut Dessler (2022), pelatihan kerja adalah upaya terstruktur untuk meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang lebih optimal. Pelatihan kerja memiliki beberapa fungsi utama dalam organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan Kompetensi Karyawan: Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan.
2. Meningkatkan Produktivitas: Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang lebih berkualitas.
3. Mengurangi Kesalahan Kerja: Pelatihan dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan, terutama dalam bidang yang membutuhkan keakuratan tinggi.
4. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja: Karyawan yang mendapatkan pelatihan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkembang dalam karier mereka.

Pelatihan kerja memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

1. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas: Karyawan yang terlatih dapat bekerja lebih cepat dan menghasilkan output yang lebih berkualitas.
2. Menyesuaikan Diri dengan Perubahan Teknologi: Dalam era digital, pelatihan sangat penting untuk membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru.
3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan: Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan.

4. Mengembangkan Karier Karyawan: Pelatihan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka sehingga memiliki kesempatan promosi jabatan.
5. Mengurangi Turnover Karyawan: Organisasi yang memberikan pelatihan berkualitas cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi karena mereka merasa diperhatikan dan memiliki prospek karier yang jelas.

Pelatihan kerja dapat dikategorikan berdasarkan metode dan tujuan pelaksanaannya. Beberapa jenis pelatihan yang umum digunakan dalam dunia kerja adalah:

1. Pelatihan On-the-Job (OJT): Pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja dengan bimbingan supervisor atau rekan kerja senior.
2. Pelatihan Off-the-Job: Pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, seperti seminar, workshop, dan kursus eksternal.
3. Pelatihan Berbasis Teknologi: Pelatihan yang menggunakan e-learning, video tutorial, atau simulasi berbasis computer.
4. Pelatihan Soft Skills: Pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim.
5. Pelatihan Hard Skills: Pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan keahlian spesifik dalam suatu bidang pekerjaan.

Menurut Werner & DeSimone (2021), efektivitas pelatihan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Desain dan Metode Pelatihan: Pemilihan metode yang tepat akan meningkatkan keberhasilan pelatihan.
2. Dukungan Manajemen: Manajer yang mendukung program pelatihan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk belajar.
3. Komitmen Karyawan: Motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pelatihan akan menentukan keberhasilannya.
4. Kesesuaian Materi dengan Kebutuhan Pekerjaan: Materi pelatihan harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

5. Evaluasi dan Tindak Lanjut: Pelatihan harus diikuti dengan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh diterapkan dalam pekerjaan.

Pelaksanaan pelatihan kerja tidak selalu berjalan lancar. Beberapa tantangan yang sering dihadapi organisasi antara lain:

1. Keterbatasan Anggaran: Biaya pelatihan yang tinggi sering menjadi kendala bagi perusahaan kecil dan menengah.
2. Kurangnya Partisipasi Karyawan: Beberapa karyawan merasa pelatihan tidak relevan atau mengganggu pekerjaan mereka.
3. Kualitas Materi dan Instruktur: Pelatihan yang tidak disusun dengan baik dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam meningkatkan keterampilan karyawan.
4. Kurangnya Evaluasi dan *Feedback*: Tanpa evaluasi yang jelas, sulit untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan. Namun, efektivitas pelatihan bergantung pada desain program, dukungan manajemen, serta evaluasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan agar hasilnya optimal.

#### **2.4.1. Indikator Pelatihan**

Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan kerja. Indikator ini mencerminkan berbagai aspek penting dalam pelatihan, mulai dari kesesuaian materi hingga dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi sejauh mana pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Adapun indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Materi Pelatihan
  - a. Relevansi materi pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan
  - b. Keselarasan pelatihan dengan kebutuhan individu dan organisasi
2. Metode dan Teknik Pelatihan
  - a. Penggunaan metode pelatihan yang efektif seperti *on-the-job training*, *off-the-job training*, atau *e-learning*
  - b. Variasi dalam teknik pembelajaran, seperti simulasi, studi kasus, atau diskusi interaktif
3. Kualitas Instruktur/Pelatih
  - a. Kompetensi dan pengalaman instruktur dalam memberikan pelatihan
  - b. Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dengan jelas dan menarik
4. Fasilitas dan Sumber Daya Pelatihan
  - a. Ketersediaan fasilitas pelatihan yang memadai, seperti ruang kelas, peralatan, dan teknologi pendukung
  - b. Dukungan dari manajemen dalam penyelenggaraan pelatihan
5. Evaluasi dan Dampak Pelatihan
  - a. Adanya mekanisme evaluasi untuk menilai efektivitas pelatihan
  - b. Peningkatan keterampilan dan produktivitas karyawan setelah mengikuti pelatihan

## **2.6. Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah ringkasan penelitian terdahulu yang membahas pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru:

Rahman (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Putri (2022) melakukan penelitian berjudul "Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator", dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut.

Hidayat (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta", menggunakan metode analisis regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan pelatihan.

Sari (2021) meneliti "Dampak Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah", dengan menggunakan uji t dan uji F sebagai metode analisis. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penguat dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja guru, di mana guru yang memiliki motivasi tinggi lebih mampu mengoptimalkan hasil pelatihan yang mereka terima.

Prasetyo (2022) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu", menggunakan metode regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan pelatihan terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa kenyamanan kerja dan kesejahteraan emosional guru turut berperan dalam efektivitas pengajaran.

Anwar (2023) meneliti "Studi Empiris tentang Hubungan Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru di Sekolah Negeri", menggunakan metode Structural Equation Modeling-AMOS. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, namun kepuasan kerja dapat meningkatkan dampak pelatihan terhadap kinerja mereka.

Yusuf (2021) dalam penelitian berjudul "Meningkatkan Kinerja Guru melalui Pelatihan dan Kepuasan Kerja", menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara langsung meningkatkan

kinerja guru, namun dampaknya lebih besar ketika didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Aulia (2022) meneliti "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru di Sekolah Dasar", menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, baik pelatihan maupun kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja guru dalam mengajar.

Fadli (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru dalam Konteks Pendidikan Modern", menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan metode pelatihan konvensional.

Lestari (2021) melakukan penelitian berjudul "Evaluasi Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Guru: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi", menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja guru, artinya guru yang puas dengan pekerjaannya lebih mampu mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam proses mengajar.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

| No | Nama dan Tahun  | Judul                                                                                        | Metode Analisis         | Hasil                                                                                                               |
|----|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Rahman (2021)   | Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar                    | Regresi Linier Berganda | Pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru                               |
| 2  | Putri (2022)    | Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator | SEM-PLS                 | Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja menjadi mediator yang memperkuat hubungan tersebut  |
| 3  | Hidayat (2020)  | Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta       | Regresi Berganda        | Pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kepuasan kerja lebih dominan |
| 4  | Sari (2021)     | Dampak Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah                      | Regresi Berganda        | Motivasi menjadi faktor penguat dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja guru                                    |
| 5  | Prasetyo (2022) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu            | Regresi Linier          | Kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan pelatihan terhadap kinerja guru                           |

| No | Nama dan Tahun | Judul                                                                                           | Metode Analisis                     | Hasil                                                                                                                           |
|----|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6  | Anwar (2023)   | Studi Empiris tentang Hubungan Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru di Sekolah Negeri    | SEM-AMOS                            | Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja meningkatkan dampak tersebut                           |
| 7  | Yusuf (2021)   | Meningkatkan Kinerja Guru melalui Pelatihan dan Kepuasan Kerja                                  | Analisis Jalur                      | Pelatihan secara langsung meningkatkan kinerja guru, tetapi dampaknya lebih besar jika didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi |
| 8  | Aulia (2022)   | Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru di Sekolah Dasar              | Regresi Berganda                    | Kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja guru                                       |
| 9  | Fadli (2023)   | Hubungan Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru dalam Konteks Pendidikan Modern            | Analisis Regresi                    | Pelatihan yang berbasis teknologi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan metode konvensional                |
| 10 | Lestari (2021) | Evaluasi Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Guru: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi | Moderated Regression Analysis (MRA) | Kepuasan kerja memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja guru                                                            |

## 2.7. Kerangka Pemikiran

Menurut Wiratna Sujarweni dalam Sentot Baskoro dan Sari Marthadinata (2017), kerangka berfikir atau kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan, dalam hal ini hubungan antara pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SDIT Al-Iman. Berdasarkan berbagai teori dan penelitian terdahulu, pelatihan dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru agar dapat bekerja lebih efektif dalam mengajar. Pelatihan yang baik akan memberikan pemahaman baru, meningkatkan keterampilan pedagogis, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran. Menurut Rahman (2021), pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan efektivitas mengajar dan keterlibatan siswa di kelas. Demikian pula, Putri (2022) menekankan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada metode pelaksanaan serta relevansinya dengan kebutuhan guru.

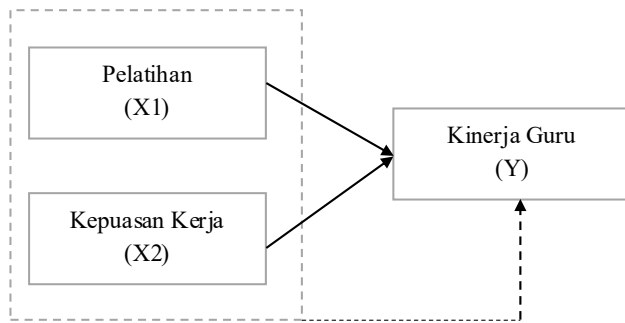
Kepuasan kerja adalah faktor yang dapat meningkatkan motivasi serta dedikasi seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan memberikan kinerja terbaik dalam mengajar (Prasetyo, 2022). Penelitian oleh Anwar (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas guru, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, kesejahteraan, serta penghargaan terhadap pencapaian guru.

Pelatihan juga dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja, karena guru yang mendapatkan pelatihan berkualitas akan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam mengajar. Menurut Hidayat (2020), pelatihan yang tepat akan meningkatkan rasa profesionalisme guru dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini juga didukung oleh penelitian Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, terutama jika diberikan dalam suasana yang kondusif dan didukung oleh fasilitas yang memadai.

Secara simultan, pelatihan dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Studi oleh Aulia (2022) menyebutkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan yang efektif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian Fadli (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis

**Commented [SB1]:** Sentot Baskoro dan Sari Marthadinata, "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Guru di Yayasan Kristen Bethany cabang Depok", Jurnal GICI vol.09 no.02 tahun 2017, GICI Press. ISSN – 2088 – 1312. p19-27

teknologi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru secara bersamaan, terutama dalam konteks pendidikan modern.



**Gambar 2.1. Model Penelitian**

## 2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$ : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al-Iman.  
 $H_1$ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al-Iman.
2.  $H_0$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al-Iman.  
 $H_2$ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al-Iman.