

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Manajemen

Menurut (Farida 2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2018) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

Menurut Robbins & Coulter (2018: 45), manajemen memiliki 4 fungsi yaitu:

a. Planning

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan, untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang. Manajer adalah salah satu yang menentukan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Sebagai seorang manajer harus menetapkan strategi dan mengembang rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Organizing

Pengorganisasian dirancang untuk mengatur dan menyusun pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian meliputi menetapkan tugas, siapa yang akan menjalankan tugas, dan bagai mana tugas tersebut akan dikerjakan.

c. *Leading*

Di dalam perusahaan pasti memiliki karyawan, dan dalam manajemen memimpin merupakan salah satu fungsinya. Manajer harus mampu memimpin bawahannya untuk dapat berjalan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer dituntut untuk memberikan motivasi, menyelesaikan masalah didalam perusahaan, mengajak timnya untuk berjalan bersama, dan membentuk komunikasi yang membangun.

d. *Controlling*

Setelah ketiga fungsi yang sudah dijelaskan sebelumnya dijalankan, fungsi manajemen belum selesai. Fungsi terakhir dalam manajemen adalah fungsi untuk mengatur dan mengevaluasi agar fungsi manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam fungsi mengatur, manajer harus terus memonitoring perkembangan peforma terhadap tujuan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektifkah manajemen yang sudah dijalankan untuk kemudian dievaluasi kembali.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Erliana, L. (2019) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya.

Menurut Siallagan (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Khurosani (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Mathis et al. (2017: 16) mengelompokan fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi 7 yakni:

1. *Strategy and planning*

Sebagai bagian dari pencapaian daya saing organisasi, perencanaan strategis untuk organisasi dan peran SDM dalam rencana strategis tersebut adalah tempat awal yang baik. Fungsi ini meliputi jumlah tenaga kerja di pasar dan ketersediaanya untuk human capital kebutuhan perusahaan.

2. *Equal employment opportunity*

Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan diharapkan mendapatkan hak dan kesempatan yang sama, di Amerika Serikat fungsi ini di atur dalam equal employment opportunity (EEO).

3. *Staffing*

Tujuan dari fungsi staffing adalah untuk menyediakan karyawan yang dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Fungsi ini mengatur

individu untuk mengisi pekerjaan, mengalasis pekerjaan, dan mendesain pekerjaan.

4. *Talent management and development*

Fungsi ini mencakup pelatihan dan Pengembangan untuk sumber daya manusia. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk menilai seberapa baik SDM melakukan pekerjaannya.

5. *Reward*

Fungsi manajemen sumber daya manusia juga mencakup dalam pemberian kompensasi atas balas jasa yang karyawan lakukan untuk perusahaan. Pemberian hadiah (kompensasi) ini mencakup kompensasi finansial, non finansial, dan juga bentuk fasilitas.

6. *Risk management and worker protection*

Dalam perusahaan banyak resiko yang harus dihadapi, salah satunya adalah resiko terhadap sumber daya manusia. Perusahaan harus menjamin masalah hukum, keamanan, hukum, dan kesehatan.

7. *Employer and labor relations*

Hubungan antara manajer dengan karyawan harus berjalan seiringan dan juga dengan dasar hukum. Karena hubungan antara kedua pihak ini memiliki hak-hak yang harus saling dihormati dan dijaga.

2.3 Kreativitas Guru

2.1.1 Pengertian Kreativitas Guru

Definisi kreativitas guru menurut Utami Munandar (2014: 19) mengembangkan talenta yang dimiliki, belajar mengoptimalkan kemampuan diri sendiri, menjajaki gagasan baru, tempat-tempat baru, aktivitas-aktivitas baru, mengembangkan kepekaan terhadap masalah lingkungan, masalah orang lain, dan masalah kemanusiaan. Utami Munandar (2014: 8) memberikan perhatian terhadap kreativitas dalam pendidikan, menyatakan bahwa pengembangan kreativitas ditelantarkan dalam pendidikan formal, padahal amat bermakna bagi pengembangan potensi anak secara utuh dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan seni budaya. Walaupun dalam kenyataannya guru tidak dapat mengajarkan kreativitas, namun guru di sini

harapannya mampu mewujudkan munculnya kreativitas, memupuknya dan merangsang pertumbuhannya. Dalam rangka mengembangkan kreativitas anak didik tersebut, guru harus menjadi lebih kreatif, baik secara pribadi maupun dalam hal pekerjaannya. Guru harus mampu menawarkan suatu solusi pembelajaran yang kreatif yang mampu menggali dan mendorong kreativitas siswa.

Utami Munandar (2014: 111) menyarankan beberapa falsafah mengajar yang perlu dikembangkan guru dalam mendorong kreativitas peserta didiknya, yaitu:

1. Belajar adalah sangat penting dan sangat menyenangkan
2. Anak patut dihargai dan disayangi sebagai pribadi yang unik
3. Anak hendaknya menjadi pelajar yang aktif
4. Anak perlu merasa nyaman dan dirangsang di dalam kelas tanpa adanya tekanan dan tegangan.
5. Anak harus mempunyai rasa saling memiliki dan kebangsaan di dalam kelas
6. Guru hendaknya berperan sebagai narasumber, bukan polisi atau dewa
7. Anak perlu merasa bebas untuk mendiskusikan masalah secara terbuka baik dengan guru maupun dengan teman sebaya
8. Kerja sama selalu baik daripada kompetisi
9. Pengalaman belajar hendaknya dekat dengan pengalaman dari dunia nyata

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kreativitas Guru

Menurut Stenberg dalam Utami Munandar (2014: 20), menyatakan bahwa kreativitas merupakan titik pertemuan yang khas antara tiga atribut psikologis yaitu, intelegensi, gaya kognitif dan kepribadian/motivasi. Ada beberapa hal yang mempengaruhi proses kreativitas seserang, dari luar diri individu, seperti hambatan sosial, organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan dari dalam diri individu sepertipola pikir, paradigma, keyakinan, ketakutan, motivasi dan kebiasaan.

2.1.3 Indikator Kreativitas Guru

Indikator Kreativitas dalam Mengajar menurut Utami Munandar (2014: 19) meliputi:

1. Kelancaran dalam Mengajar
2. Kelenturan dalam Pemecahan Masalah
3. Keaslian Mengajar
4. Elaborasi,
5. Keuletan dan Kesabaran.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Siallagan (2020) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Safitri (2019) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki Kualitas SDM Karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Meidita (2019) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan.

2.4.2 Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Safitri (2019) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar Kualitas SDM Karyawan yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.
7. Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu.

2.4.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut Siallagan (2020) meliputi :

1. Instruktur, instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
2. Peserta, pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
3. Materi, Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
4. Metode, pelatihan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta, setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna

5. Tujuan, harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan Kualitas SDM Karyawan secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sulistiawan et al., (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik. Burhannudin et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Andriyani, et al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Astuti dan Iverizkinawati (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Putri (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja.

Sihaloho dan Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Yuliantari dan Prasasti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Astuti dan Iverizkinawati (2019) menyatakan bahwa, ada faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sulistiawan et al., (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan, yaitu kebutuhan penerangan saat karyawan bekerja
2. Sirkulasi udara, yaitu kebutuhan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
3. Kebisingan di tempat kerja, lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidaktenangan dalam bekerja.
4. Keamanan di tempat kerja, yaitu lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.
5. Hubungan Pegawai, yaitu hubungan atasan dan bawahan serta rekan kerja di dalam lingkungan pekerjaan.

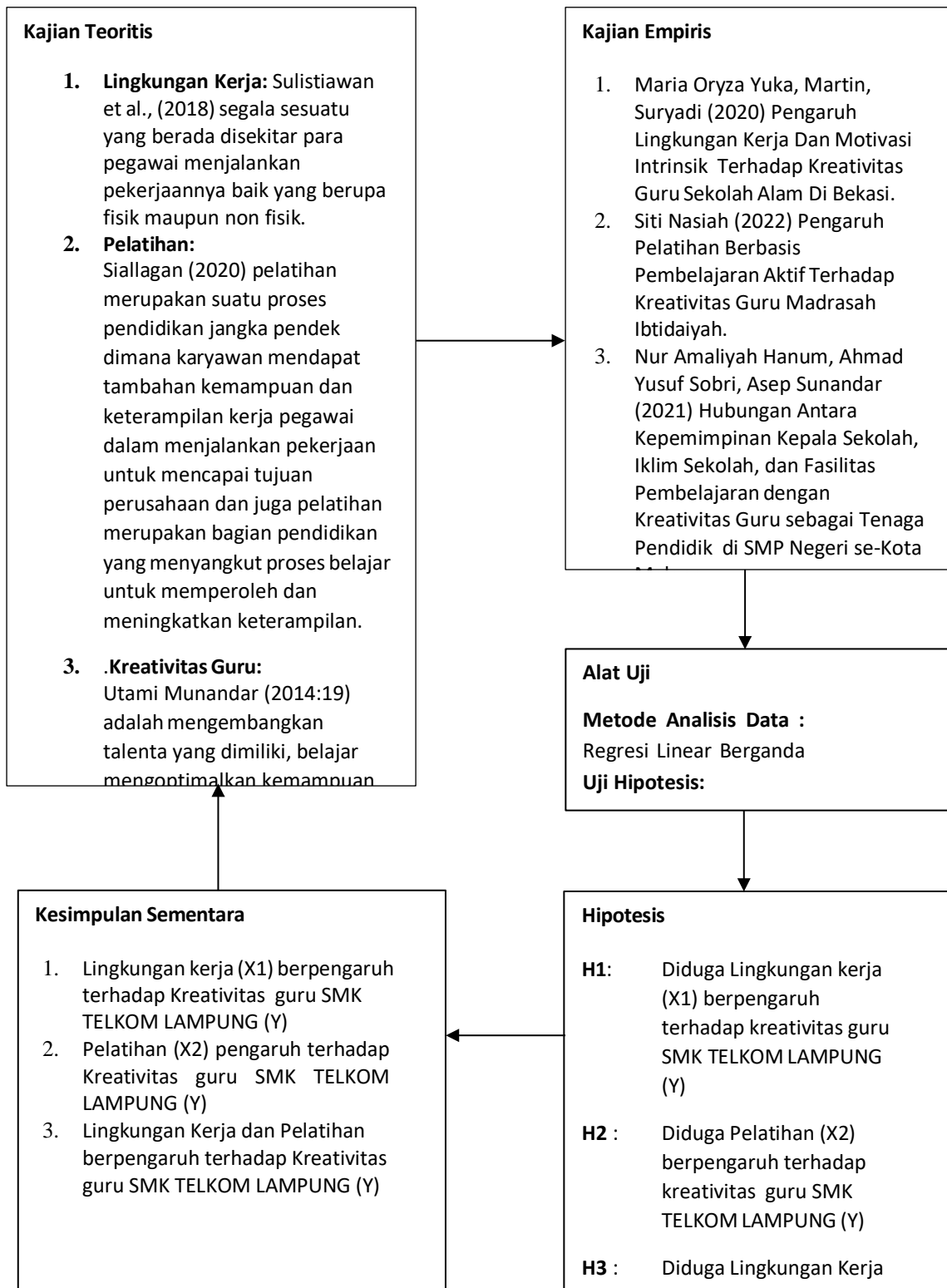
2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Maria Oryza Yuka, Martin, Suryadi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru Sekolah Alam di Bekasi	Perbedaan Penelitian ini objek Penelitian di Sekolah Alam di Bekasi	Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa peningkatan kreativitas dapat dilakukan dengan peningkatan dari lingkungan kerja dan motivasi intrinsik.
2.	Siti Nasiah (2022)	Pengaruh Pelatihan Berbasis Pembelajaran Aktif Terhadap Kreativitas Guru Madrasah Ibtidaiyah	Perbedaan Penelitian ini objek Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah	Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan berbasis pembelajaran aktif berpengaruh positif terhadap kreatifitas guru mengajar dengan nilai r hitung 0,765 berada ditaraf kuat.
3.	Nur Amaliyah Hanum, Ahmad Yusuf Sobri, Asep Sunandar (2021)	Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Fasilitas Pembelajaran dengan Kreativitas Guru sebagai Tenaga Pendidik di SMP Negeri se-Kota Malang	Perbedaan Penelitian ini objek penelitian di SMP Negeri se-Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kreativitas guru sebagai tenaga pendidik dengan kategori lemah di SMPN Se- Kota Malang
4.	Salamah Hadiyati, Bambang Mursito, Ida Aryati, Anna Probowati	<i>Teacher Creativity Reviewed From Work Environment Principal Leadership And Work Motivation At Sma Batik 2 Surakarta</i>	Perbedaan Penelitian ini objek penelitian di SMA Batik 2 Surakarta	The results of the analysis can be obtained that the variables of the work environment, principal's leadership and work motivation with the creativity have a simultaneous effect on the teachers SMA Batik 2 Surakarta.
5.	<i>Enock Swanzy-Impraim, Julia E. Morris, Geoffrey W. Lummis, Andrew Jones (2023)</i>	<i>Creativity and initial teacher education: Reflections of secondary visual arts teachers in Ghana</i>	Perbedaan Penelitian ini objek penelitian di Ghana	Achieving the successful implementation of creativity from policy to practice in schools relies on teachers in the local school system, who are shaped by their past teaching experiences and the training they have received during initial teacher education (ITE)

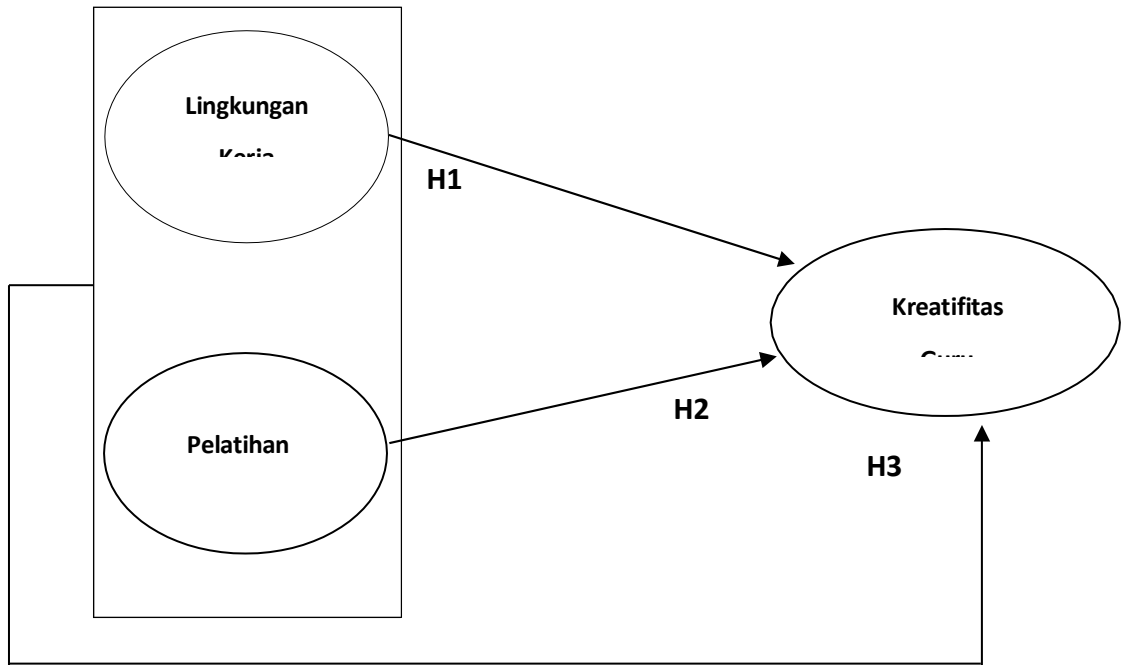
Data diolah : Tahun 2023

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

2.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Guru

Lingkungan kerja mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Oleh karena itu, instansi harus mampumenciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Oryza Yuka, Martin, Suryadi (2020) menyatakan bahwa Adanya pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap kreativitas, artinya jika lingkungan kerja ditingkat maka kreativitas pegawai akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kreativitas Guru SMK Telkom Lampung

2.9.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kreativitas Guru

Safitri (2019) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki Kualitas SDM Karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Meidita (2019) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nasiah (2022) menyatakan bahwa pelatihan berbasis pembelajaran aktif berpengaruh positif terhadap kreatifitas guru mengajar dengan nilai r hitung 0,765 berada ditaraf kuat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H₂ : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kreativitas Guru SMK Telkom Lampung

2.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kreativitas Guru

Lingkungan Kerja menurut Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik. Safitri (2019) berpendapat Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Sedangkan Utami Munandar (2014:19) adalah suatu gaya hidup, suatu cara dalam mempersepsi dunia. Makna dari hidup kreatif adalah mengembangkan talenta yang dimiliki, belajar mengoptimalkan kemampuan diri sendiri, menjajaki gagasan baru, tempat-tempat baru, aktivitas-aktivitas baru, mengembangkan kepekaan terhadap masalah lingkungan, masalah orang lain, dan masalah kemanusiaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Oryza Yuka, Martin, Suryadi (2020) menyatakan bahwa Adanya pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap kreativitas, artinya jika lingkungan kerja ditingkat maka kreativitas pegawai akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nasiah (2022) menyatakan bahwa pelatihan berbasis pembelajaran aktif berpengaruh positif terhadap kreatifitas guru mengajar dengan nilai r hitung 0,765 berada ditaraf kuat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kreativitas Guru SMK Telkom Lampung