

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan lembaga. Sumber daya manusia merupakan aspek yang utama untuk menunjang produktivitas sebuah lembaga, agar mampu bertahan di dalam sebuah tuntutan pekerjaan. sumber daya manusia merupakan aset bagi lembaga yang dimana akan menghasilkan output kinerja bagi lembaga yang tentunya akan menguntungkan bagi Lembaga. Oleh karena itu lembaga harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja di lembaga tersebut. Tuntutan pekerjaan di era pandemic covid 19 ini bagi guru akan mempengaruhi kinerja di sebuah lembaga, karena tuntutan pembelajaran online yang dilaksanakan menjadi hal yang tidak direncanakan di dalam sekolah di Indonesia. Kegiatan belajar mengajar secara online akan memberikan beban kerja baru bagi guru seperti penggunaan situs *e-learning*.

*E-learning* merupakan situs web yang bisa di akses dimana saja oleh pelajar. Pada dasarnya *e-learning* merupakan bentuk konsekuensi dari adanya kemajuan teknologi yang ada di era globalisasi seperti ini. umumnya *e-learning* di gunakan sebagai aspek pembantu dalam proses pembelajaran di bidang Pendidikan namun dengan adanya pandemic Covid 19 ini, *e-learning* menjadi media penunjang utama yang digunakan oleh Lembaga Pendidikan untuk membantu proses belajar mengajar yang ada di dunia, terkhusus di Indonesia. Sudah setahun lebih Lembaga pendidikan di Indonesia menerapkan pembelajaran *e-learning* dengan segala kekurangan dan kelebihanannya.

Pada tahun 2020 pandemi Covid 19 telah menyebar luas ke berbagai negara termasuk Indonesia, hal ini menjadi faktor penghambat untuk melakukan interaksi tatap muka dalam

kegiatan belajar karena penyebaran covid 19 yang sangat signifikan di Indonesia. sehingga Lembaga Pendidikan yang ada di Indonesia belajar melalui situs *e-learning*. Menjadi tantangan bagi Lembaga pendidikan untuk merubah proses belajar mengajar bagi siswa dan guru, sehingga mereka dituntut untuk menggunakan sistem *e-learning*. Pada sistem *e-learning* tentu akan memberikan beban kerja baru bagi guru di Indonesia. Karena Interaksi belajar di kelas digantikan dengan interaksi online melalui berbagai media, seperti google classroom, google meet, dan zoom. Dengan adanya *e-learning* guru di Indonesia harus menyesuaikan perkembangan teknologi yang ada. fenomena ini menjadi tantangan baru bagi seorang guru dalam proses belajar mengajar. Terutama bagi guru yang kurang paham dengan adanya teknologi. atau gap teknologi yang akan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan berdampak dengan kinerja yang kurang optimal. *E-learning* adalah suatu kegiatan pembelajaran yang ditransformasikan antara guru dengan peserta didik dengan menggunakan keterampilan dan pengelolaan informasi (KKPI) ( Machrus, 2020 ).

Menurut Oktarina (2017), beban kerja merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Oktarina, 2017). beban kerja sebagai beban berlebih terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan yang tidak terselesaikan karena waktu yang tidak cukup merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Sedangkan ketika suatu individu memiliki pemikiran tidak mempunyai suatu kemampuan yang akan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kualitatif. Beberapa aspek-aspek beban kerja berupa fisik, psikologis, sosial secara fisik atau psikologis tertentu (Siahaan & Meilani, 2019). Tantangan dan permintaan terhadap karyawan dalam menyelesaikan permasalahan,

persoalan, pekerjaan yang menuntut menggunakan teknologi atau inovasi mengharuskan suatu individu untuk mempelajari serta menyesuaikan (Lee, Shin & Baek, 2017).

Beban kerja dapat menyebabkan terbebannya karyawan dengan segala tuntutan yang semakin meningkat, terlebih lagi menuntut individu untuk dapat menambah suatu usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan (Lee, Shin & Baek, 2017). Terdapat tiga indikator beban kerja menurut Lee (2017) yaitu work overload, emotional demand, dan technology demand. Work overload adalah terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan fisik dan psikis yang tidak mampu sehingga menyebabkan kelelahan. Emotional demand adalah ketika dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang mengganggu emosional pribadi. Sedangkan technology demand adalah pekerjaan yang menuntut agar menggunakan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, job demand merupakan tuntutan atau permintaan terhadap seseorang atau kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas atau perusahaan. melalui tekanan yang ada sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout atau tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang berlebih. Sehingga seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja untuk membantu menghadapi tantangan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Guru sebagai komponen penting dalam organisasi di sekolah harus mendapat perhatian yang lebih guna menjaga dan meningkatkan tingkat kinerja mereka. Pihak SMA IT IF Ihsanul Fikri sudah berusaha menyediakan pelatihan dan seminar untuk menghadapi belajar mengajar online. karena pandemic covid 19 yang tidak bisa diprediksi memberikan dampak kegagalan bagi Lembaga sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Hal ini didapatkan dari hasil wawancara dan diskusi dengan wakil kepala sekolah.

Ada beberapa hal yang bisa dikategorikan sebagai upaya peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi, salah satunya dengan motivasi kerja. motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri

individu memulai dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan hasil kerja pada pekerjaan. Untuk itu, motivasi sangat membantu dalam kinerja karyawan.

Beban kerja yang ada pada guru di Indonesia memberikan sebuah tantangan untuk menggunakan teknologi *e-learning* dalam proses pembelajaran. Dengan adanya beban kerja baru pasti akan berdampak dengan kinerja guru yang ada. Menurut Samsuni (2017) keberhasilan serta kegagalan organisasi tergantung pada kapasitas dan implementasi sumber daya dari manusia ketika menjalankan dan melakukan suatu tugas beserta fungsinya masing-masing. sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Ulfa & Ridwan (2015) pengelolaan karyawan merupakan pilihan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan sebab karyawan merupakan aset utama organisasi supaya memberikan pencapaian mengenai tujuan serta visi, misi dari organisasi tersebut.

Kemampuan sumber daya manusia dapat sebagai tolok ukur dalam penilaian keberhasilan suatu perusahaan sehingga dapat mengantisipasi terjadinya kekalahan dalam persaingan (Lario Herlambang, 2017). Adapun kinerja merupakan suatu tolok ukur dalam perbandingan kerja yang memberikan keterkaitan antara individu dengan ketentuan target yang telah dibicarakan sebelumnya melalui pencapaian hasil kerja (Arie Fajriani & Dovi Septiari, 2015). Pencapaian seseorang dalam bekerja dapat dilihat melalui tugas yang diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan. (Devita, 2017)). Menurut (Mursidta, 2017) suatu kinerja yang di nilai baik ialah dimana hal tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mampu meningkatkan produktivitas sehingga apa yang menjadikan tujuan organisasi dapat tercapai

dengan pengawasan dan memberikan tata cara agar karyawan merasa terlindungi, terjamin dan tidak merasa terbebani.

Kinerja merupakan prestasi dari suatu pekerjaan yang didapatkan oleh individu saat melakukan suatu perintah maupun tugas yang sesuai dengan adanya tanggung jawab dari masing-masing individu tersebut, ketika kinerja mengalami peningkatan maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Pranoto, 2015). Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk dapat menilai kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan atau ada gap yang tidak sesuai dengan rencana awal sehingga perlu adanya evaluasi kinerja karyawan (Fitria, 2018). Berdasarkan uraian dan definisi kinerja di atas, kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai dasar penilaian karyawan atau organisasi. Kinerja adalah pencapaian kerja yang dilakukan oleh setiap individu, pencapaian prestasi kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, kedisiplinan, kerja sama tim, dan tanggung jawab pada pekerjaan. Potensi dalam kinerja harus dimiliki karyawan untuk dapat menyelesaikan permintaan, tugas, ide, tantangan dan tanggung jawab suatu karyawan yang telah diberikan perusahaan dengan cara efektif serta efisien.

Berdasarkan literatur yang ada menunjukkan bahwa penelitian tentang beban kerja, kinerja dan motivasi kerja masih terdapat kesinambungan hasil penelitian dari penelitian terdahulu dan kebanyakan penelitian dengan variabel-variabel tersebut menggunakan perusahaan sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan Lembaga Pendidikan swasta sebagai objek penelitian karena sangat menarik penelitian dan belum ada penelitian beban kerja pada sistem *e-learning* di era pandemic Covid 19 yang ada sekarang yang menggunakan Lembaga Pendidikan SMA IT Ihsanul Fikri sebagai objeknya.

Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Ihsanul Fikri (SMA IT IF) adalah Lembaga Pendidikan yang berada di Mungkid Magelang Jawa tengah yang di bawah naungan Yayasan Tarbiyatul Mukmin. Sebagai Lembaga Pendidikan SMA IT Ihsanul Fikri, tidak terlepas dari

permasalahan sistem *e-learning* atau pembelajaran online yang dilakukan selama pandemic Covid 19 ini fenomena yang jarang terjadi ini mampu menghambat proses belajar mengajar yang dilakukan oleh siswa dan guru, dikarenakan adanya beban kerja yang lebih dan tuntutan untuk menggunakan teknologi dalam sistem pembelajaran, hal ini akan menjadi permasalahan atau timbul gap bagi guru yang kurang mengerti teknologi atau gagap teknologi. Dalam hal ini beban kerja pada sistem *e-learning* berpengaruh karena adanya gap teknologi yang ada sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik dan menambah pekerjaan yang ada sehingga menyebabkan kelelahan pada fisik dan psikis.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis akan menguji hubungan “Beban Kerja dan *E-learning* Terhadap Kinerja Guru yang dimediasi oleh Motivasi Kerja”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja pada *e-learning* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru?
2. Apakah *e-learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah *e-learning* berpengaruh terhadap motivasi kerja?
6. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *e-learning* berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru
2. Menganalisis pengaruh *e-learning* terhadap kinerja guru
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja
5. Menganalisis pengaruh *e-learning* terhadap motivasi kerja
6. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening
7. Menganalisis pengaruh *e-learning* terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan Pengaruh beban kerja pada *e-learning* yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru (pada SMA IT IF)

##### **2. Manfaat Praktisi**

Bagi organisasi dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja terutama beban kerja pada *e-learning* dan motivasi kerja.