

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Guru merupakan aset vital dalam lingkungan pendidikan, dimana seorang guru memiliki pengaruh yang begitu besar terhadap kualitas pendidikan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas terdapat peran penting seorang guru didalamnya, dimana kinerja guru yang baik sangat diperlukan untuk mendorong keberhasilan tersebut. Kinerja guru yang baik tentunya akan menghasilkan output yang baik juga bagi sekolah. Peningkatan kinerja guru sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran yang berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik akan memiliki rasa tanggung jawab dan dapat memahami tugas-tugasnya

Kinerja guru didefinisikan sebagai “suatu kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya” (Abas, Malavia, Priyono, 2020). Kemampuan seorang guru dapat dilihat dari kinerjanya, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal (Sari, Onsardi, Ekowati, 2020). Menurut Anggraini, Hartati, Utari (2021) kinerja guru merupakan sebuah keberhasilan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Umumnya, instansi pendidikan meningkatkan kinerja guru dengan berdasar pada evaluasi kinerja sebelumnya. Bagi guru yang dapat memenuhi atau melampaui target kinerja akan mendapatkan penghargaan sebagai imbalan atas peningkatan kinerja tersebut. Namun, dalam beberapa waktu terakhir, organisasi mengembangkan kebijakan yang ditujukan meningkatkan kinerja guru dengan berfokus pada terwujudnya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Thevanes dan Mangaleswaran, 2018).

Keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau sering disebut dengan *Work-life Balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Menurut Greenhaus, Collins, Shaw (2003) *Work-life Balance* menunjukkan sejauh mana seseorang terhubung dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan perannya antara di tempat kerja dengan di dalam keluarga. Lukmiati, Samsudin, Jhoansyah (2020) berpendapat bahwa *Work-life Balance* merupakan keterlibatan seorang individu untuk tidak menimbulkan konflik karena tidak seimbangnya antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. *Work-life Balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena terjadinya ketidakseimbangan yang mengakibatkan kinerja guru menurun (Palar, Dotulong, Lumintang 2022). Menurut Mendis dan Weerakkody (2017), *Work-life Balance* yaitu suatu pola kerja yang memungkinkan

seseorang menggabungkan antara tanggung jawabnya sebagai seorang guru dan juga terhadap keluarga.

Banyaknya kesibukan dan aktivitas membuat guru lupa untuk memberikan waktu untuk dirinya sendiri. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan setelah proses mengajar disekolah ataupun kegiatan di sekolah yaitu seperti mengajar les ataupun pekerjaan lainnya. Padahal menjaga *Work-life Balance* ini penting sekali, bukan hanya untuk sisi psikologis tetapi juga untuk sisi kesehatan. Jika seorang guru tidak memiliki *work-life balance* yang baik maka kinerjanya akan menurun dan kemungkinan besar akan berpengaruh buruk terhadap aspek yang lain. Akan tetapi jika seorang guru memiliki *work-life balance* yang baik maka kinerjanya akan meningkat.

Secara umum, semua organisasi, termasuk instansi Pendidikan, harus membangun *Work-life Balance* dalam kehidupan seorang guru dengan baik, karena tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru bukan hanya ada di dalam organisasi namun juga ada tanggung jawab secara personal diluar lingkungan pekerjaan (Handayani dan Zona, 2021). Meningkatkan *Work-life Balance* memiliki dampak yang baik untuk individu maupun organisasi (Kurnia dan Widigdo, 2021). *Work-life Balance* yang baik akan membuat kinerja guru meningkat yang akan berdampak baik bagi organisasi (Bataneh, 2019).

Berdasarkan hasil riset dari beberapa penelitian, termasuk Badrianto dan Ekhsan (2021), Bataineh (2019), Lukmiati dkk., (2020), Mardiani dan Widiyanto (2021) *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja seorang guru. Artinya *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja guru dan terbukti dalam penelitian tersebut bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Namun dalam penelitian Kembuan, Koleangan, dan Ogi (2021) *Work-life Balance* ternyata tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja seorang guru. Dengan demikian, kemampuan *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja guru masih dipertanyakan secara empiris. Hal ini menunjukkan masih ada celah dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

Selain *Work-life Balance*, aspek personal yang dapat mendorong kinerja guru, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2021) kecerdasan dalam diri setiap pribadi seseorang mengarah kepada bagaimana seorang individu mengetahui perasaan dirinya, orang lain, bisa mengendalikan emosi dan bisa menjalin hubungan yang baik dengan banyak orang. Kecerdasan emosional dapat juga diartikan dengan kemampuan seorang individu dalam menyesuaikan diri dengan masalah yang dihadapi (Mamangkey, Tewel, Trang, 2018).

Dengan demikian, guru yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki hasil kerja yang tinggi (Abdillah, 2017). Seorang guru dengan kecerdasan emosional yang baik akan mengetahui kemampuan-kemampuan yang dia miliki dan dapat berpikir secara rasional dan akan selalu tenang dalam menghadapi masalah untuk mencapai jalan keluar yang terbaik (Baihaqi dan Kristanto, 2020). Kecerdasan emosional yang baik akan membuat kinerja seorang guru meningkat dan memiliki kualitas yang baik (Sari et al., 2020). Beberapa hasil riset sebelumnya, misalnya Batool dan Siddiqui (2020), Grahandika dan Wijayati (2021), Mamangkey dkk., (2018) menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja seorang guru. Meskipun demikian, penulis mengidentifikasi adanya gap dalam literatur karena hasil penelitian Irfan, Irwan, Alim (2021) serta Baihaqi dan Kristanto (2018) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain *Work-life Balance* dan kecerdasan emosional, *Well-being* atau kesejahteraan merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru (Lestari, Djaelani, Muatapita, 2021). Menurut Ryff (1989) Kesejahteraan yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri, memiliki hubungan positif dengan orang lain, kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri, dan mengembangkan potensinya dari waktu ke waktu.

Kesejahteraan yang didapat oleh seseorang dapat berasal dari berbagai aspek seperti pemberian fasilitas yang baik dari suatu organisasi atau perusahaan pemberian reward atau tunjangan (Mulliyandar dan Safitri, 2019). Kesejahteraan guru sangat penting untuk diberikan karena dengan itu akan meningkatkan produktivitas serta kinerja seorang guru dalam sebuah organisasi (Baihaqi dan Kristanto, 2020). Guru dengan kesejahteraan yang tinggi akan memiliki emosi yang positif sehingga membuat seorang guru merasa senang dan akan lebih produktif saat bekerja (Alvi, 2017).

Berdasarkan *gap research* tersebut di atas. Penulis melakukan studi yang terkait dengan pengaruh *Work-life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan *Well-being* (kesejahteraan) terhadap Kinerja Guru. Secara khusus, penulis menempatkan *well-being* sebagai mediator antara *work-life balance* dan kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Hal ini berdasarkan pada studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kecerdasan emosional ternyata juga berperan sebagai anteseden dari *well-being*, misalnya dalam penelitian Haider et al., (2018), Kurnia dan Widigdo (2021), Batool dan Siddiqui (2020). Peneliti mengusulkan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Work-life Balance* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Dengan *Well-being* (Kesejahteraan) Sebagai Variabel *Intervening*”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Well-being*?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap *Well-being*?
3. Apakah *Well-being* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru?
4. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru?
5. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru?
6. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Dengan *Well-being* sebagai pemediasi?
7. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Dengan *Well-being* sebagai pemediasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Well-being*.
2. Menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Well-being*.
3. Menganalisis pengaruh *Well-being* terhadap Kinerja Guru.
4. Menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Guru.
5. Menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru.
6. Menganalisis peranan *Well-being* sebagai pemediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru.
7. Menganalisis Peranan *Well-being* sebagai pemediasi pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan tentang pentingnya beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru yaitu seperti *Well-being* (kesejahteraan), *Work-life Balance*, dan Kecerdasan Emosional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga untuk meningkatkan kualitas kinerja serta memberikan gambaran berdasarkan riset untuk menjalankan usaha kedepannya harus menyiapkan SDM dengan kualitas yang baik.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah dalam mempertimbangkan lagi kualitas serta kesejahteraan para guru, Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.