

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menjalankan roda organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang biasa digunakan sebagai dasar penilaian seseorang atau organisasi. Kinerja mendeskripsikan pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan untuk mencapai tujuan, tugas, misi, dan visi unit kerja (Sumakud *et al.*, 2021)

Sekolah termasuk bentuk dari sebuah organisasi. Sebagai penyedia jasa pendidikan, sekolah berperan penting dalam mensukseskan program pemerintah melalui sistem pendidikan yang telah dibentuk. Sebagai pemimpin sebuah sekolah tentunya mempunyai tanggung jawab untuk membentuk lulusan terbaik. Untuk menjalankan tanggung jawab dan tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang bisa mengantarkan muridnya mengeluarkan potensi terbaiknya. Untuk mencapai visi misi sekolah, tentunya diperlukan kinerja yang baik dari semua elemen yang terlibat. Kinerja yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik. Begitupun

sebaliknya, kinerja yang buruk akan menghasilkan sesuatu yang buruk juga. Hal ini tentunya menjadi perhatian untuk para pimpinan sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan pendukung yang bekerja di sekolah terkait.

Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik dan pendukung merupakan bagian penting dari berjalannya sistem pendidikan. Kualitas pendidikan yang baik tidak lepas dari peran kinerja tenaga pendidik dan pendukung dalam menjalankan tugasnya. Maka, kinerja tenaga pendidik dan pendukung ini menjadi penting untuk diperhatikan. Karena tenaga pendidik dan pendukung ini sebagai aktor penting dalam menjalankan proses pendidikan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya faktor pendorong. Faktor tersebut bisa datang dari diri sendiri ataupun organisasi.

Salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja adalah *work life balance* (Bataneh, 2019) seperti penentuan jam kerja yang diterapkan oleh sebuah organisasi. *Work life balance* adalah sejauh mana seorang individu puas dan terlibat dalam peran yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (McDonald *et al.*, 2005). Dengan banyaknya beban kerja tenaga pendidik dan pendukung khususnya dalam hal administrasi untuk melengkapi standar yang diberikan oleh pemerintah, membuat tenaga pendidik dan pendukung harus bekerja lebih keras untuk mencapai hal tersebut. Hal ini berdampak terhadap jam kerja tenaga pendidik dan pendukung untuk melakukan tugasnya diluar jam kerja seharusnya yang membuat tenaga pendidik dan pendukung menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja sehingga tenaga pendidik dan pendukung mengalami kelelahan. Padahal setiap individu mempunyai kehidupan lainnya diluar tanggung jawabnya sebagai tenaga

pendidik dan pendukung. Selain itu, tenaga pendidik dan pendukung juga menginginkan agar keduanya bisa dijalankan dengan baik tanpa menimbulkan konflik.

Faktor pendorong lain untuk meningkatkan kinerja adalah kebahagiaan kerja atau *work happiness* (Sumakud *et al.*, 2021). Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa kebahagiaan atau emosi positif seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja (Edgar, 2017). Menjadi bahagia adalah sesuatu yang penting bagi mayoritas manusia, bentuk bahagia bisa berupa kenyamanan, rasa tenang, rasa senang, tidak ada tekanan, termasuk kesejahteraan. Kebahagiaan merupakan salah satu hal yang penting tanpa melihat batasan tertentu seperti usia, jenis kelamin, serta latar belakang seseorang. Kebahagiaan adalah sesuatu yang perlu dimiliki setiap orang, termasuk tenaga pendidik dan pendukung. Beban kerja serta tugas yang diemban oleh para tenaga pendidik dan pendukung tentunya sangatlah besar.

Dengan besarnya beban kerja ini menimbulkan tenaga pendidik dan pendukung menjadi stress sehingga menurunkan tingkat kebahagiaan kerja pada tenaga pendidik dan pendukung. Hal ini menjadi perhatian khusus pemimpin sekolah untuk menciptakan ataupun menjaga kebahagiaan kerja pada setiap elemen yang terlibat pada sistem pendidikan khususnya tenaga pendidik dan pendukung.

Faktor lain yang dapat menunjang keberhasilan organisasi terutama dalam kinerja adalah komitmen organisasi. Keberhasilan organisasi tentunya tidak terlepas dari peran karyawan yang terlibat dalam proses mencapai tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen yang baik sehingga tingkat

produktivitas akan meningkat sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Nurrohman & Kustiawan, 2022)

Komitmen organisasi tentunya perlu dimiliki oleh sekolah beserta tenaga pendidik dan pendukungnya. Komitmen adalah elemen yang cukup menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan beban kerja yang diemban oleh para tenaga pendidik dan pendukung untuk menjalankan sistem pendidikan yang baik diperlukan komitmen yang baik juga agar sistem pendidikan berjalan dengan sesuai dan bisa mencapai tujuan sekolah. Apabila sekolah dan tenaga pendidik dan pendukung memiliki komitmen yang baik dan kuat, maka tujuan organisasi dan sistem pendidikan yang berlaku bisa berjalan dengan baik. Komitmen afektif berperan sangat penting bagi tenaga pendidik dan pendukung serta hubungannya dengan lembaga pendidikan. Tenaga pendidik dan pendukung yang mempunyai kesesuaian nilai dan tujuan dengan lembaga pendidikan cenderung ingin terus memperjuangkan tujuan lembaga pendidikan dengan memaksimalkan kinerjanya.

Berbicara tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja, beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *work life balance* terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Johari *et.al.*, (2016) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *work life balance* terhadap kinerja guru. Namun, dalam penelitian tersebut menyarankan untuk melakukan penelitian kembali dengan subjek yang berbeda ataupun melakukan penelitian di sekolah swasta. Penelitian tersebut mengatakan bahwa penelitian yang dilakukan ulang akan sangat berguna

dalam memahami faktor yang terkait dengan kinerja dalam beberapa sifat organisasi. Tidak hanya itu, penelitian yang lain pun menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) menyatakan bahwa secara statistik, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut hanya menggunakan subjek pegawai perusahaan farmasi. Sehingga, penelitian tersebut menyarankan bahwa perlu dilakukan penelitian yang memakai subjek organisasi lain agar bisa lebih memperkaya tubuh pengetahuan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Oyewobi *et.al.*, (2019) juga mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan di negara Nigeria tersebut hanya menggunakan subjek perempuan profesional sehingga perlu dilakukan penelitian ulang dengan fenomena yang sama pada organisasi yang bergerak di bidang lain.

Dengan beberapa literatur yang dilakukan, penulis menemukan bahwa belum banyaknya penelitian mengenai *work life balance* terhadap kinerja yang menggunakan subjek tenaga pendidik dan pendukung. Kemudian, banyak penelitian yang menyarankan untuk melakukan penelitian ulang dengan menggunakan subjek yang berbeda untuk memperkaya tubuh pengetahuan ataupun sebagai perbandingan. Oleh karena itu penelitian ini tentunya menarik untuk dilakukan karena penelitian ini menggunakan subjek tenaga pendidik dan pendukung di Sekolah swasta.

Selanjutnya, penulis melakukan review literatur mengenai pengaruh *work happiness* terhadap kinerja. Penulis menemukan beberapa penelitian yang

menyebutkan bahwa kebahagiaan atau emosi positif berpengaruh positif terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Edgar (2017) yang menyatakan bahwa emosi positif berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya juga mengatakan bahwa *work happiness* berpengaruh positif terhadap kinerja. Bataineh (2019) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *work happiness* terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut menyarankan agar melakukan penelitian yang memakai subjek yang berbeda dikarenakan subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut hanya pegawai perusahaan yang bergerak di bidang farmasi sehingga mengabaikan organisasi yang bergerak di bidang lain. Tidak jauh berbeda, Al-Ali *et.al.*, (2018) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari kebahagiaan kerja terhadap kinerja. Namun, penelitian tersebut menyarankan penelitian ulang karena kemungkinan adanya dimensi lain yang terabaikan sehingga hasilnya bisa saja berbeda. Namun, penelitian lain menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan dari *work happiness* terhadap kinerja pegawai (Agustien dan Soeling, 2020). Tidak hanya itu Yasa *et.al.*, (2021) juga menyatakan bahwa kebahagiaan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja.

Berdasarkan review literatur yang telah penulis lakukan, penulis menemukan adanya ketidaksesuaian hasil penelitian yang membahas mengenai pengaruh *work happiness* terhadap kinerja sehingga terdapat riset gap. Dengan begitu, penulis ingin menguji kembali pengaruh *work happiness* terhadap kinerja dengan menggunakan subjek yang berbeda.

Kemudian, penulis juga melakukan beberapa review literatur mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja. Penulis juga menemukan penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Yasa et al., 2021). Namun, pada penelitian yang lain mengatakan bahwa komitmen organisasi juga mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Agustien dan Soeling, 2020). Sedangkan pada penelitian *affective commitment*, penulis menemukan penelitian yang menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Swalhi et al., 2017).

Setelah melakukan beberapa review literatur, penulis menemukan adanya perbedaan hasil yang dilakukan peneliti terdahulu sehingga membuat adanya gap riset. Dengan demikian, penulis ingin menguji kembali pengaruh komitmen terhadap kinerja dengan subjek yang berbeda karena penelitian ini tetap menarik dilakukan dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian diatas, peneliti akan menganalisis mengenai kinerja tenaga pendidik dan pendukung yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan *work happiness* dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi. Dari hasil tersebut, dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian dari rumusan masalah tersebut, yaitu:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*?

2. Apakah *work happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan pendukung?
4. Apakah *work happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan pendukung?
5. Apakah *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan pendukung?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *work happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran serta bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang tertera diatas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *affective commitment*
2. Menganalisis pengaruh *work happiness* terhadap *affective commitment*
3. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja tenaga pendidik dan pendukung

4. Menganalisis pengaruh *work happiness* terhadap kinerja tenaga pendidik dan pendukung
5. Menganalisis pengaruh *affective commitment* terhadap kinerja tenaga pendidik dan pendukung
6. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi
7. Menganalisis pengaruh *work happiness* terhadap kinerja melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi

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

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi media kritik, saran, serta informasi bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memperluas wawasan peneliti dan digunakan sebagai literatur dalam mendalami keilmuan bidang manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia