

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era yang semakin kompetitif masalah utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kinerja karyawan yang masih rendah (Syamsul, *et all* 2016). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut (Nurchayani dan Adnyani, 2016).

Kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang guru, dan kinerja di bawah standar kerja dapat menggambarkan ketidakberhasilan guru dalam profesinya (Barnawi & Arifin, 2012). Apabila guru telah melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan melakukan evaluasi pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan maka guru tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik. Guru juga harus bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya dalam keterlibatannya pada perencanaan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan baik seperti disiplin masuk kelas, dan melakukan evaluasi hasil belajar (Feriyanto, 2014).

Berdasarkan *Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Index* (HDI) pada tahun 2020, Indonesia ada di posisi kelima di ASEAN dengan skor 0,718 (hdr.undp.org). Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Indonesia belum cukup bagus. Rendahnya perkembangan sumber

daya manusia di Indonesia dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah dan kurangnya *softskill* yang dimiliki. Laporan PISA (*Programme for International Student Assessment*) yaitu program yang mengurutkan kualitas sistem pendidikan di 79 negara, pada tahun 2019 Indonesia menduduki peringkat 74 yang artinya pendidikan di Indonesia masih rendah (pusmenjar.kemdikbud.go.id). Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Hasil renstra ke 2015-2019 memaparkan bahwa terdapat permasalahan di dalam pendidikan di Indonesia yang berkaitan dengan peran guru berupa peran pelaku pembangunan pendidikan belum optimal, pelaksanaan wajib belajar pendidikan 12 tahun yang berkualitas belum maksimal, peningkatan kualitas pembelajaran belum maksimal, jumlah dan distribusi guru masih perlu ditata secara lebih baik, kualitas, kompetensi dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan (Kemendikbud, 2020).

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan di Kecamatan Sukoharjo terdapat jumlah SD sebanyak 38 sekolah, SMP sebanyak 10 sekolah. Kualitas pendidikan masih rendah dikarenakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran belum sepenuhnya memperlihatkan keseriusannya pada kinerjanya. Guru selalu duntut untuk meningkatkan kemampuannya dan kompetensinya. Sebagian guru belum berkerja secara maksimal pada saat pelajaran di kelas guru sering meninggalkan siswa dan memberikan tugas

kepada siswanya, pada pelajaran praktik banyak guru yang tidak mendampingi siswanya, kurangnya inovasi dalam pembelajaran, suasana kelas yang terkesan membosankan dikarenakan pada saat jam pelajaran siswa tidak bergairah ketika menerima pelajaran yang disampaikan.

Kinerja seorang guru merupakan pengendali operasi dalam pendidikan, sehingga apabila kinerja guru baik maka kinerja pendidikan akan baik juga (Sutanto dalam Usman, 2011). Kinerja guru dikatakan berhasil jika mampu memberi pengaruh terhadap perkembangan kemampuan siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yaitu bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya (Kuswana, 2008).

Praktik keseimbangan kehidupan kerja adalah perubahan dalam organisasi yang sengaja dilakukan oleh pimpinan organisasi berupa program atau budaya organisasi baru untuk meningkatkan kinerja guru dan mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Lazar et al., 2010). guru yang mengalami konflik pekerjaan dan keluarga yang rendah dapat dikatakan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Hal-hal yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja meliputi peran dan tanggung jawab baik di dunia kerja maupun non-kerja (Wong et al., 2017). Keseimbangan tercapai apabila ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Semlali & Hassi, 2016).

Dukungan keluarga memainkan peran penting dalam keseimbangan individu yang lebih besar (Russo., *et all*, 2015). Dukungan keluarga dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan yang lebih

besar karena anggota keluarga menawarkan dukungan nyata untuk pekerjaan dan peran kehidupan (Ferguson., *et all*, 2012). Dukungan keluarga dapat memungkinkan karyawan untuk meningkatkan upaya dan konsentrasi yang mengarah ke kinerja yang lebih baik, membantu mengurangi ketegangan, stres, kecemasan, dan menambah kekuatan emosional (Schnachenberg & Tomlinson, 2014).

Pemimpin yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta mampu mendorong bawahannya dianggap sebagai pemimpin yang suportif. Pemimpin yang suportif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan, kerjasama, dan dukungan emosional (Daft; Gibson dalam Khalid, 2012). Dukungan dari pemimpin memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja mereka, dan meningkatkan tingkat konsentrasi mereka (Oluseyi & Ayo, 2009). Dukungan tempat kerja, dukungan yang unggul, dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik (Uddin, *et all*. 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad & Omar (2012) menunjukkan bahwa dukungan informal keluarga terhadap pekerjaan memiliki efek langsung pada kinerja pekerjaan. Muhammed & Zaim (2020) memaparkan bahwa dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam perilaku berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan mereka dan dukungan pemimpin manajer mereka memberikan dampak positif pada keberhasilan manajemen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pada inovasi organisasi secara positif dan kinerja keuangan organisasi. Garg &

yazurvedi (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa praktik keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap seseorang dan juga meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Dukungan Keluarga, Dukungan Pemimpin dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu Lampung”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut sehingga peneliti mengambil rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan pemimpin terhadap keseimbangan kehidupan kerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh dukungan pemimpinan terhadap kinerja guru?
5. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja guru.
2. Untuk menguji pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja guru.
3. Untuk menguji pengaruh dukungan pemimpin terhadap keseimbangan kehidupan kerja guru.
4. Untuk menguji pengaruh dukungan pemimpin terhadap keseimbangan kehidupan kerja guru.
5. Untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen dalam bidang manajemen terkait dengan kinerja. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lainnya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi guru dalam meningkatkan pelaksanaan kinerja.

b. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pringsewu

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemantauan dan evaluasi Dinas Pendidikan Pringsewu sebagai suatu usaha dalam menyusun strategi tindak lanjut terhadap kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau bahan pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

