

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil dari perilaku atau aktivitas yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi (Lankeshwara, 2016). Peningkatan produktivitas guru berperan dalam mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, praktik manajemen yang baik, serta kebahagiaan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Eliyana et al., 2019).

Kinerja guru merupakan hasil kerja dari seorang guru dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pendidik meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. (Puspitasari, 2011). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain, *work-life balance*, *teacher satisfaction*, *teacher commitment* dan *teacher well-being*.

Work-life balance sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan nonkerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu (Brough, 2008). *Work-life balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya (Delecta, 2011).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi keterlibatan individu dan kinerja kerja. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan dan keseimbangan kehidupan kerja secara tidak langsung secara signifikan mempengaruhi kerja dan kinerja melalui peran mediasi keterlibatan karyawan (Ahmed et al., 2024). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, work-life balance dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif (Sulaeman & Winanti, 2024). Selain *work-life balance*, *teacher satisfaction* juga mempengaruhi kinerja guru.

Teacher satisfaction merupakan cermin dari rasa senang pada individu setelah ia melakukan suatu pekerja tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan feedback yang positif kepadanya (Ahmadiansah, 2016). *Teacher satisfaction* perlu diciptakan sebaik mungkin agar semangat, kecintaan terhadap pekerjaan, dan kepatuhan kerja setiap guru dapat meningkat (Fayzhall et al., 2020).

Hasil penelitian terdahulu analisis regresi membuktikan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (wahyudi, 2018). Hasil analisis penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (Wulandari et al., 2024). Selain *work-life balance* dan *teacher satisfaction*, *teacher commitment* juga mempengaruhi kinerja guru.

Teacher commitment adalah kesediaan dan loyalitas guru untuk mengabdikan diri secara penuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam konteks organisasi pendidikan (Umar & Norawati, 2022). *Teacher commitment* adalah tingkat dedikasi dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan mereka sebagai guru, hal ini mencakup kesediaan untuk melakukan upaya tambahan, beradaptasi dengan perubahan, dan mempertahankan kualitas pembelajaran, serta memiliki kepedulian terhadap keberhasilan siswa (Sallis & Jones, 2013).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *teacher commitment* dengan *job performance* (Norawati et al., 2022). Pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa komitmen karyawan secara signifikan memiliki hubungan antara budaya tim dan kinerja (S, Mishra J, 2021). Kemudian pada penelitian (Singh & Maini, 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang memediasi komitmen kerja dengan kinerja kerja. Selain *work-life balance*, *teacher satisfaction*, dan *teacher commitment*, *teacher well-being* juga mempengaruhi kinerja guru.

Teacher well-being adalah upaya untuk memberikan kesejahteraan hidup bagi para pendidik, baik secara material maupun spiritual, guna memastikan mereka menjalani kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai bentuk penghargaan atas tanggung jawab besar yang mereka emban di lingkungan pendidikan (Maulana et al., 2016).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja, bahkan ketika mereka mengalami tingkat kesejahteraan subjektif yang rendah hingga

sedang (S Pavan, 2022). Pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa teacher well-being berpengaruh signifikan terhadap job performance (Johari, Shamsudin, et al., 2018). (Anyamesem-Poku & Parmar, 2024) menyatakan bahwa teacher well-being berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja . Sejalan dengan hal tersebut, perhatian terhadap *work-life balance*, *teacher satisfaction*, *teacher commitment* dan *teacher well-being* menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan.

Pendidikan adalah faktor utama dalam menentukan kualitas kehidupan bangsa. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan kehidupan yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Dengan pendidikan akan menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Fenomena yang dimaksud tentu menjadi tanggung jawab banyak pihak terutama dunia pendidikan dimana ujung tombaknya adalah guru. Kondisi sekarang ini belum menunjukkan hasil yang maksimal, sehingga masih diperlukan berbagai upaya dan strategi yang tepat, guna meningkatkan kinerja guru, dengan harapan terjadi peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Seorang guru berperan sebagai pendidik dan pengajar yang bertanggung jawab memberikan pembelajaran di kelas secara efektif dan komunikatif (Arfandi & Samsudin, 2021) Sebagai tenaga pendidik profesional, guru memiliki peran dalam mendidik, mengajarkan ilmu, membimbing, melatih, serta melakukan

penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik (Safitri, 2019). Guru yang dapat meluangkan waktu untuk kepentingan pribadi dan keluarga umumnya menunjukkan kinerja pengajaran yang lebih optimal dan memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam pengembangan profesional. (Sonnetag et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, *teacher satisfaction*, *teacher commitment* dan *teacher well-being* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, termasuk di SMP Negeri Lhokseumawe yang menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan.

Pada SMP Negeri Lhokseumawe, para guru memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Namun, tantangan dalam dunia pendidikan, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan dari berbagai pihak, serta tekanan untuk mencapai target akademik yang tinggi, sering kali berdampak pada kinerja mereka. Pengaruh *work-life balance*, *teacher satisfaction*, *teacher commitment*, dan *teacher well-being* terhadap kinerja guru di SMP Negeri Lhokseumawe sangat signifikan.

Guru yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik, merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya, serta menjaga kesehatannya, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dari pihak sekolah dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan guru, meningkatkan kepuasan kerja, dan memberikan ruang bagi pengembangan komitmen serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kinerja guru di SMP Negeri Lhokseumawe dapat terus meningkat.

Guru merupakan profesi yang tidak hanya berperan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membentuk karakter peserta didik. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, para guru dihadapkan pada tantangan untuk menjaga *work-life balance* ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan *teacher satisfaction*, yang pada gilirannya dapat memengaruhi *teacher commitment* serta berdampak pada *teacher well-being*.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak guru mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi jam kerja yang panjang serta beban administratif yang berlebihan sejumlah guru mengalami stres kerja akibat tumpang tindih antara tugas mengajar dan kewajiban administratif. Hal ini diperparah dengan keterbatasan waktu untuk keluarga dan diri sendiri, yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja mereka. Survei di beberapa sekolah menunjukkan tingkat kepuasan kerja guru yang bervariasi dengan sebagian guru merasa tidak dihargai secara profesional maupun finansial. Komitmen terhadap sekolah dan profesi pun menjadi beragam, terutama di kalangan guru yang merasa kurang mendapat dukungan dari lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada dua sekolah negeri, yaitu SMP Negeri 1 Lhokseumawe dan SMP Negeri 13 Lhokseumawe. Pemilihan kedua sekolah ini didasarkan pada beberapa kesamaan karakteristik yang mendukung validitas penelitian. Kedua sekolah memiliki status negeri berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe dan menerapkan kurikulum yang sama yakni Kurikulum Merdeka. Selain itu berdasarkan data awal dan wawancara informal dengan guru-guru di kedua sekolah ditemukan bahwa para guru memiliki beban

kerja yang serupa termasuk tanggung jawab mengajar pengisian administrasi keterlibatan dalam kegiatan sekolah di luar jam pelajaran serta tuntutan terhadap peningkatan kinerja individu dan kolektif. Kedua sekolah juga mengalami tantangan yang hampir sama dalam hal manajemen waktu, tekanan administratif, serta keterbatasan fasilitas pendukung kesejahteraan guru. Dalam aspek kepuasan kerja, guru di kedua sekolah mengungkapkan adanya perasaan kurang dihargai secara profesional, terutama terkait penghargaan non-finansial dan beban kerja yang tinggi. Sementara dalam hal komitmen, sebagian guru menyatakan masih memiliki loyalitas tinggi terhadap profesi, namun merasa tertekan oleh situasi kerja yang kurang mendukung keseimbangan hidup.

Dalam konteks ini jika guru memiliki dukungan yang cukup baik secara fisik, emosional, maupun sosial, serta merasa puas dan seimbang dalam kehidupan mereka, maka mereka akan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik di sekolah. Namun, fenomena yang terjadi di Kota Lhokseumawe menunjukkan bahwa tidak semua guru dapat menikmati keseimbangan yang ideal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Banyak guru yang merasa terbebani dengan jam kerja yang panjang, kurangnya penghargaan atas kinerja mereka, dan masalah kesejahteraan lainnya.

Hal ini mengarah pada berkurangnya *teacher well-being*, *teacher satisfaction*, yang selanjutnya dapat menurunkan *teacher commitment* dan memengaruhi *teacher well-being* secara keseluruhan. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru. Penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor

tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja guru SMP di Kota Lhokseumawe, serta untuk memberikan rekomendasi yang relevan kepada pihak-pihak terkait, seperti pemerintah daerah dan dinas pendidikan, guna meningkatkan kondisi kerja yang lebih mendukung bagi para guru.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, kesenjangan dari beberapa peneliti terdahulu dan perbedaan dengan penelitian terdahulu, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, *Teacher Satisfaction*, *Teacher Commitment* dan *Teacher Well-Being* Terhadap Kinerja Pada Wanita Karir (Studi Pada Guru SMP Negeri Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita karir di SMP Negeri Kota Lhokseumawe?
2. Apakah *teacher satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita karir di SMP Negeri Kota Lhokseumawe?
3. Apakah *teacher commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru wanita karir di SMP Negeri Kota Lhokseumawe?
4. Apakah *teacher well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru wanita karir di SMP Negeri Kota Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas ,adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh *teacher satisfaction* terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh *teacher commitment* terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui pengaruh *teacher well-being* terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang *work-life balance*, *teacher satisfaction*, *teacher commitment*, dan *teacher well-being* dalam konteks kinerja wanita karir, khususnya di bidang pendidikan.
- b. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru SMP Negeri di Kota Lhokseumawe: Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, kepuasan kerja, komitmen, serta kesejahteraan pribadi dalam meningkatkan kinerja mereka.

- b. Bagi Kepala Sekolah dan Pemangku Kepentingan Pendidikan: Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan komitmen guru, serta mengelola kinerja mereka secara lebih efektif.
- c. Bagi Pemerintah dan Dinas Pendidikan: Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait kesejahteraan guru wanita karir, khususnya dalam hal *work-life balance* dan aspek kesejahteraan lainnya.