

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas melalui pengembangan kompetensi individu. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu negara diperlukan kesadaran pentingnya mengutamakan pendidikan sebagai hal yang wajib dipenuhi (Halean *et al.* 2021). Kualitas pendidikan mencerminkan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru yang mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran. Guru menjadi tokoh utama yang mengajar dan membimbing peserta didik, sehingga keterampilan dan komitmennya menentukan seberapa efektif tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 tentang guru dan dosen dijelaskan 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.

Guru menjadi tenaga profesional yang mempunyai peranan penting dalam membimbing dan mengajar peserta didik di sekolah, mereka tidak hanya menyebarkan pengetahuan tetapi juga mendidik, membangun karakter dan

membantu siswa berkembang baik secara akademis maupun pribadi (Rohman, 2020). Perlu disadari bahwa kemampuan dan kompetensi guru sangat memengaruhi hasil kinerja. Ketika guru memiliki kinerja yang baik, mereka akan cenderung bekerja lebih efektif sehingga dapat mencapai tujuan sekolah secara optimal.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. A. S. Rizal (2019) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Penilaian kinerja guru sangat penting sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai upaya dengan melihat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja guru dalam mengajar merupakan faktor penting dalam keberhasilan pencapaian belajar siswa, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor *work life balance*. *Work life balance* menjadi faktor yang penting dalam menentukan kebijakan agar kinerja guru tetap seimbang dan kualitas guru semakin meningkat. Menurut Hudson dalam Sadir *et al.* (2022) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Aslam

dalam Foanto *et al.* (2020) *work life balance* harus dicapai agar dapat bekerja secara maksimal, ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terganggu dapat membuat seseorang mengalami stress dan tekanan sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Untuk memperoleh data terkait dengan *work-life balance*, penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner kepada 25 guru dengan mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pra-survey Work Life Balance**

| Aspek                                                                                                          | Jumlah<br>Prasurvey | Setuju |     | Tidak Setuju |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|-----|--------------|-----|
|                                                                                                                |                     | Orang  | %   | Orang        | %   |
| 1. Apakah keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah tercapai?                            | 25                  | 8      | 32% | 17           | 68% |
| 2. Apakah keterlibatan dalam pekerjaan tetap optimal meskipun terdapat tanggung jawab dalam kehidupan pribadi? | 25                  | 10     | 40% | 15           | 60% |
| 3. Apakah terdapat rasa puas terhadap keseimbangan antara peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi?            | 25                  | 12     | 48% | 13           | 52% |

Sumber : SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil pra-survey, sebagian responden menyampaikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum tercapai. Hal ini terlihat bahwa waktu kerja yang ada masih belum mampu memberikan ruang yang cukup untuk kebutuhan pribadi. Selain itu, mayoritas responden juga mengungkapkan bahwa keterlibatan mereka dalam pekerjaan tidak dapat berjalan secara optimal karena harus tetap menjalankan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Terkait kepuasan terhadap keseimbangan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi belum berjalan secara seimbang.

Walaupun berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu guru menunjukkan bahwa upaya pribadi dalam menjaga *work-life balance* tetap dilakukan, seperti menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu agar dapat memiliki waktu untuk keluarga dan rekreasi. Namun, sekolah tidak memberikan dukungan atau kebijakan khusus seperti jam kerja yang fleksibel. Hal ini disebabkan oleh struktur jam kerja yang telah ditetapkan dan berbeda-beda untuk setiap guru, sehingga dukungan terhadap *work-life balance* masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan apa yang dijelaskan Ismoyo (2023) bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja tercipta. Menurut Alie (2024) menyatakan Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para guru bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja guru mencakup semua hal yang ada di sekolah, baik yang bersifat fisik (seperti alat serta perlengkapan) maupun non fisik (seperti suasana tempat kerja, interaksi antar rekan kerja, bahkan metode kerja) sehingga lingkungan ini dapat mempengaruhi cara guru bekerja, baik secara individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan produktif dan akan berdampak pada kepuasan intrinsik bagi para guru.

Berdasarkan observasi awal di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, ditemukan beberapa kondisi lingkungan kerja yang dinilai kurang optimal yaitu terdapat kurangnya penerangan cahaya di ruang kantor guru, serta tata letak mejanya terlalu berdekatan sehingga hanya ada sedikit jarak antara meja guru satu dengan yang

lainnya. Kemudian, masih terdapat tumpukan dokumen dan berkas yang tidak tertata rapih. Selain itu, kebersihan lantai di beberapa area masih kurang terjaga dengan banyak noda pada keramik, sehingga kondisi ini berpotensi mengganggu kenyamanan serta konsentrasi guru dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja guru. Berikut ini gambaran lingkungan kerja di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi :



**Gambar 1.1 Keadaan Lingkungan Kerja Fisik**

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2025)

Motivasi menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi perilaku serta kinerja, sehingga guru yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Menurut Lubis (2020), motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk bekerja maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Guru dengan motivasi tinggi akan bekerja

keras mengatasi berbagai masalah untuk mencapai hasil yang lebih baik. Semakin tinggi motivasi akan semakin baik perilaku kerja yang berdampak pada hasil kerja yang optimal.

Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan pra survey menggunakan kuesioner kepada 25 guru dengan mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Pra-survey Motivasi**

| Aspek                                                                                                   | Jumlah<br>Prasurvey | Setuju |     | Tidak Setuju |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|-----|--------------|-----|
|                                                                                                         |                     | Orang  | %   | Orang        | %   |
| 1. Apakah tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas dapat dijalankan dengan baik dan tepat waktu?      | 25                  | 16     | 64% | 9            | 36% |
| 2. Apakah terdapat upaya aktif untuk mengikuti pelatihan yang mendukung peningkatan kemampuan mengajar? | 25                  | 11     | 44% | 14           | 56% |
| 3. Apakah pencapaian dalam mengajar mendapatkan pengakuan yang memotivasi untuk terus berprestasi?      | 25                  | 10     | 40% | 15           | 60% |
| 4. Apakah pengambilan keputusan dalam mengelola pembelajaran dapat dilakukan secara mandiri?            | 25                  | 17     | 68% | 8            | 32% |

Sumber : SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, 2025 (diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, sebagian guru menyampaikan bahwa mereka mampu menjalankan tanggung jawab dalam menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu. Namun, masih terdapat responden belum aktif dalam mengikuti pelatihan yang mendukung peningkatan kemampuan mengajar karena keterbatasan waktu maupun dukungan institusi. Selain itu, guru menyampaikan bahwa pencapaian dalam mengajar belum sepenuhnya memberikan pengalaman yang memotivasi mereka untuk terus berprestasi. Terkait pengambilan keputusan dalam mengelola pembelajaran, sebagian guru telah mampu melakukannya secara mandiri.

Pada penelitian kali ini penulis memilih objek pada SMA Martia Bhakti. SMA Martia Bhakti adalah sekolah swasta yang berada di Kota Bekasi yang dikenal dengan kualitas pendidikannya dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi dan penerapan keagamaan yang secara kontinuitas memiliki prestasi akademik dan non akademik yang konsisten.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan peneliti sebelumnya dalam beberapa aspek. Penelitian ini fokus pada kondisi SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, sementara penelitian sebelumnya lebih umum. Kedua, menggunakan instrumen pengukur yang sesuai dengan karakteristik guru SMA untuk hasil yang lebih akurat. Penelitian dari Ahmad Rifa *et al.* (2023) menyebutkan penelitian ini masih memiliki batasan yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti variabel yang digunakan, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan. Penelitian sebelumnya hanya fokus pada 2 variabel independen dan 1 variabel dependen, yaitu *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat membantu memahami lebih baik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut, ada beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja guru di SMA Martia Bhakti, seperti *work-life balance*, lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian yang dilakukan Rifa'i, Lestari, Wibawa (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Kersamanah, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya *work-life balance* maka akan semakin meningkatnya kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Violinda, Gultom (2021) menyatakan

bahwa *work-life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA di Kota Semarang, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Vaizah Tri (2021) membuktikan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen, hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work-life balance* yang dimiliki oleh guru tidak akan mempengaruhi kinerja guru, dikarenakan guru kurang fokus dalam pembelajaran terlebih saat sistem pembelajaran *work from home* (WFH).

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MAN 2 Model Medan, hal itu menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari *et al.* (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDI Cikal Harapan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winata *et al.* (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Salatiga, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan Julikha, Suratno, Pasaribu (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 9 Kota

Jambi, hal tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong untuk tidak mudah patah semangat dan akan mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahli et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dan atasannya mampu mendorong para guru untuk dapat berkontribusi dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dilakukan pun dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan kondisi guru yang selalu memerlukan motivasi sehingga kinerja guru semakin meningkat. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Budi Raharjo (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDIT Hidayatullah Yogyakarta, hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tidak akan mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian hasil menunjukkan adanya gap penelitian terutama di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, yang mungkin memiliki ciri khas unik yang akan mempengaruhi hasil penelitian di masa depan. Maka, penelitian dilakukan untuk menemukan serta memahami faktor-faktor kinerja guru dengan lebih detail dan spesifik, serta untuk menjelaskan perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan maka penulis memutuskan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?
4. Apakah *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?

## 1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.
4. Untuk menguji pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

#### a) Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir dan skripsi. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini mengkaji pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti di Kota Bekasi.

#### b) Bagi Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya yang kredibel serta berguna, sehingga dapat dijadikan referensi atau rujukan oleh peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang positif, serta dapat di jadikan salah satu bahan evaluasi dan koreksi bagi tenaga pendidik sebagai umpan balik untuk perbaikan serta peningkatan kualitas para guru agar dapat lebih baik.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini pembahasan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data, dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, serta teknik pengumpulan data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

#### **BAB V PENUTUP**

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, dan saran terhadap pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan datang.

