

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi maupun perusahaan sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang piawai di bidangnya agar sebuah pekerjaan dapat terorganisir dengan baik. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang tidak dapat terpisahkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lancarnya sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Handoko dalam Aprilia (2021) menyatakan bahwa sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Peranan sumber daya manusia yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik akan menjadikan sebuah perusahaan dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Begitu halnya dengan lembaga pendidikan. Pendidikan adalah salah satu pilar penting dalam meningkatkan dan membentuk generasi yang berkualitas. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran yang menyenangkan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat (Pristiwanti et al., 2022). Pendidikan dapat diperoleh melalui jalur pendidikan formal. (Syaadah et al. (2022) menyatakan bahwa pendidikan formal adalah pendidikan yang

diselenggarakan secara terstruktur, memiliki jenjang atau tingkatan, berada di dalam periode waktu-waktu tertentu, dilangsungkan dari sekolah dasar sampai dengan jenjang universitas. Suatu proses dalam menciptakan kualitas pendidikan adalah salah satunya melalui peranan guru. Oleh karenanya guru dan sekolah menjadi suatu kesatuan yang saling berkesinambungan dalam upaya peningkatan pendidikan.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen atau yang biasa disingkat dengan MAN 2 Kebumen adalah sebuah lembaga pendidikan formal setingkat SLTA yang bermuatan Keagamaan (Islam) dibawah naungan Kementerian Agama yang terletak di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. MAN 2 Kebumen merupakan sekolah yang memiliki akreditasi A serta menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pada penanaman dan pembiasaan nilai-nilai islam. Adapun MAN 2 Kebumen juga mewujudkan pendidikan dengan memberikan bekal pengetahuan dan *life skills* pada generasi penerus bangsa. MAN 2 Kebumen sudah memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya dengan berkualifikasi pendidikan S1 hingga S2.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan guru bahwa penulis menemukan beberapa fenomena dan tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja guru PNS. Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru yang baik akan mengacu pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara

efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Tuntutan serta ekspektasi masyarakat terhadap MAN 2 Kebumen sangat tinggi sehingga menjadi tantangan bagi para guru untuk meningkatkan kinerja dan melayani tuntutan tersebut supaya citra MAN 2 Kebumen semakin baik di kalangan masyarakat. Tanggung jawab yang diberikan kepada guru semakin kompleks sejalan dengan peran instansi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

**Tabel I-1**  
**Laporan Penilaian Kinerja Guru PNS MAN 2 Kebumen**

| Unsur Penilaian | Capaian |
|-----------------|---------|
| PKG 2022        | 84,85%  |
| PKG 2023        | 84,94%  |
| PKG 2024        | 84,58%  |

*Sumber: Laporan Penilaian Kinerja Guru PNS MAN 2 Kebumen 2024*

Berdasarkan tabel I-1, capaian kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen berdasarkan Laporan PKG sudah baik namun perlu ditingkatkan. Unsur yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru di MAN 2 Kebumen meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru yaitu *self efficacy*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Penelitian oleh Jumiati & Kartiko (2022) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK 1 Dlunggu. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat

melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil yang diharapkan (Pambi et al., 2023). Erawati & Wahyono (2019) mengungkapkan *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Menurut Mahawati & Sulistiyani (2021), *self efficacy* atau efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melaksanakan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Konsep *self efficacy* sangat penting dalam sebuah organisasi karena akan memengaruhi bagaimana seseorang dalam menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan organisasi. Individu dengan *self efficacy* tinggi mempunyai arti bahwa individu tersebut memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam proses pendidikan atau pelatihan, dimana dengan pengetahuan dan skill dalam pembelajaran, sedangkan individu yang meragukan kemampuannya tergolong individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah (Gaib et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru MAN 2 Kebumen menyatakan bahwa tingkat *self efficacy* guru cenderung baik, didukung dengan sudah terdapat 66 guru, yang terdiri dari 59 guru yang telah berstatus PNS sedangkan 7 guru masih berstatus non PNS. Dari keseluruhan guru di MAN 2 Kebumen telah memenuhi standar kualifikasi sebagai seorang guru yang dibuktikan dengan keseluruhannya telah berstatus sebagai sarjana. Adapun

setiap guru mampu menyelesaikan tugas, baik tugas sesuai perannya maupun tugas tambahan yang dibebankan kepadanya. Selain itu, tidak adanya guru yang mengajar di luar sertifikat pendidikannya maupun kepala bagian laboratorium dan perpustakaan sudah memiliki sertifikasi. Hal tersebut menambah kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan penelitian Penelitian Lestari et al. (2022) lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs AL-Hidayah Laras. Penelitian Ramdani & Abdurahman (2024) mendukung penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS pada MI XYZ Cipanas. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi berjalannya suatu organisasi. Menurut Sedamaryanti dalam Ramdani & Abdurahman (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun antara rekan kerja dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap secara langsung oleh indera manusia, tetapi keberadaannya dapat dirasakan (Lestari et al., 2022). Seorang guru dapat bekerja seefisien mungkin dengan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, guru juga akan betah berada di kantornya dan menjalankan aktivitasnya dengan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal jika ia menikmati lingkungan kerja non fisiknya, namun lingkungan kerja non fisik yang buruk dapat

berdampak negatif terhadap efektifitas guru (Ramdani & Abdurahman, 2024).

Hasil wawancara dengan guru MAN 2 Kebumen menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja non fisik berupa lingkungan sosial, kondisi hubungan sesama rekan kerja, komunikasi, suasana atau iklim kerja di MAN 2 Kebumen dapat dikatakan baik. Hubungan antara rekan kerja tidak terlalu akrab juga tidak bermasalah.

Faktor lain yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu *work life balance*. Berdasarkan penelitian Magdalena et al. (2022) *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandar Lampung. Penelitian oleh Sakti & Saputra (2024) mendukung penelitian sebelumnya bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arifin & Muharto (2022) menyebutkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, dimana tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya. Menurut Saifullah dalam Indirasari & Mardiana (2022) *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan perannya di dalam keluarga. Sedangkan menurut Lestari & Rahardianto dalam Setyawan et al. (2023) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan dimana kehidupan seseorang seimbang baik dari segi pekerjaan, keperluan keluarga maupun keperluan pribadi lainnya untuk mendatangkan kehidupan yang selaras. Maka dari itu,

sebuah tempat kerja seharusnya menciptakan dan membangun keseimbangan hidup kerja kepada para pegawainya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bahwa tingkat *work life balance* guru PNS di MAN 2 Kebumen dapat dikatakan baik didukung dengan guru PNS yang tidak bermasalah dengan keluarga maupun kehidupan pribadinya. Guru PNS di MAN 2 Kebumen mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Segala kondisi-kondisi tersebut, yang meliputi keadaan *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance* guru PNS di MAN 2 Kebumen perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja guru yang lebih baik lagi. Dengan adanya tingkat *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance* yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat sebagaimana berpengaruhnya *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru PNS pada MAN 2 Kebumen”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Kinerja Guru PNS MAN 2 Kebumen dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance*. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat

dirumuskan suatu pokok masalah yang kemudian disusun dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen?
4. Apakah *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen?

### 1.3. Batasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup penelitian diterapkan agar dalam penelitian berfokus pada pokok permasalahan dan pembatasan yang ada dan diharapkan tujuan penelitian tidak menyimpang dari sasaran yang hendak dijadikan penelitian maka penulis perlu menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Pembatasan dilakukan pada guru PNS pada MAN 2 Kebumen
2. Guna menghindari perluasan bahasan, maka variabel yang akan dibatasi sebagai berikut:
  - a. Kinerja

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan Waktu
  - d. Efektivitas
  - e. Kemandirian
- b. *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil yang diharapkan (Pambi et al., 2023).

Indikator *Self Efficacy* menurut Indrawati dalam Khaerana (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan
  - b. Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain.
  - c. Tantangan akan pekerjaan
  - d. Kepuasan akan pekerjaan
- c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedamaryanti dalam Ramdani & Abdurahman (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan

yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun antara rekan kerja dan bawahan.

Indikator-indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Siagian dalam Jaya (2022) yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan
- d. *Work Life Balance*

Arifin & Muharto (2022) menyebutkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, dimana tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya.

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Indirasari & Mardiana (2022) antara lain:

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
- b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada MAN 2 Kebumen.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan berbagai informasi yang diperoleh, penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk memperoleh dan memperluas pengetahuan terhadap teori-teori yang berhubungan dengan “Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru PNS pada MAN 2 Kebumen”. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian serupa di masa mendatang.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau bahan pemikiran bagi pihak organisasi untuk meningkatkan kinerja dan menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi melalui *self efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *work life balance*.