

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Pendidikan di Indonesia ialah salah satu wahana pembentuk kepribadian bangsa. Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea keempat jika tujuan Negara Indonesia merupakan melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan tetapi hingga saat ini kualitas pendidikan masih rendah dan belum sukses.

Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan adalah guru. Guru memiliki peranan terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam organisasi yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, salah satu unsur organisasi dan aset yang paling penting yang dimiliki organisasi bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Faktor yang terpenting dalam memajukan sekolah adalah dari faktor kinerja pendidiknya, dengan memiliki kinerja pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah.

SMK Negeri 1 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan (SMK) negeri di Kota Bandar Lampung. yang beralamat di Jl. Pulau Morotai Jl. Pulau Morotai No.33, Jagabaya III, Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122, Indonesia. SMK Negeri 1 Bandar Lampung memiliki program keahlian yaitu Bisnis dan Manajemen, Tata Busana, Tata Boga, Teknologi Komunikasi dan

Informasi, dan Animasi. Jumlah tenaga pendidik di SMK N 1 Bandar Lampung ada 105 Guru. Adapun pelajaran yang diberikan disesuaikan dengan jurusan SMK yang diambil. Ada juga kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler sekolah seperti karate, basket, futsal, grup belajar dan lainnya. Tersedia juga berbagai fasilitas SMK seperti ruang kelas yang nyaman, laboratorium praktikum, perpustakaan, lapangan olahraga, kantin dan lainnya. SMK Negeri 1 Bandar Lampung memiliki staf pengajar guru yang kompeten pada bidang pelajarannya sehingga berkualitas dan menjadi salah satu SMK terbaik di Kota Bandar Lampung. Bahkan SMK Negeri 1 Bandar Lampung pernah menjadi SMK terbaik di Lampung berdasarkan nilai Ujian Nasional Tahun (2018/2019). Berikut data pegawai dan guru di SMK Negeri 1 Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Data Pegawai & Guru SMK N 1 Bandar Lampung

| NO | JABATAN | JUMLAH |
|----------------------|-----------------|---------------|
| 1. | Kepala Sekolah | 1 |
| 2. | Ka. Tata Usaha | 1 |
| 3. | Waka. Kesiswaan | 1 |
| 4. | Waka. Kurikulum | 1 |
| 5. | Waka. Humas | 1 |
| 6. | Waka. Sar.Pras | 1 |
| 7. | Kaprog. Jurusan | 8 |
| 8. | Guru | 91 |
| TOTAL PEGAWAI | | 105 |

Sumber : SMK Negeri 1 Bandar Lampung

Pada tabel di atas, dapat diketahui total seluruh pegawai dan guru di SMK Negeri 1 Bandar Lampung berjumlah 105 pegawai. Dari total keseluruhan Guru tersebut terbagi berdasarkan bidang pengajarannya yaitu Bisnis dan Manajemen, Tata Busana, Tata Boga, Teknologi Komunikasi dan Informasi, dan Animasi. SMK Negeri 1 Bandar Lampung memiliki staf pengajar guru yang kompeten pada bidang pelajarannya sehingga berkualitas dan menjadi salah satu SMK terbaik di Kota Bandar Lampung. Bahkan SMK Negeri 1 Bandar Lampung pernah menjadi SMK terbaik di Lampung berdasarkan nilai Ujian Nasional Tahun (2018/2019). Guru

memiliki peranan terpenting dalam menentukan kualitas pendidikan dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor kinerja pendidiknya, dengan memiliki kinerja pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan atau kemajuan sebuah sekolah. Keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang guru. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Rachmawati (2013) Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Sistem penilaian kinerja guru merupakan manajemen kinerja yang berfokus pada guru yang dirancang untuk menilai level kinerja guru secara kelompok maupun individu. Ini merupakan upaya yang lebih besar untuk menjadikan kinerja guru menjadi optimal dan bisa berefek pada kualitas siswa yang lebih baik. Ini adalah usaha penilaian yang berfaedah untuk menakar kemampuan guru dalam melakukan perannya sebagai guru. Berikut tabel standar penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandar Lampung.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Guru

| NO | TUGAS UTAMA/INDIKATOR KINERJA GURU | RANGE NILAI | NILAI KRITERIA |
|----|---|-------------|----------------|
| 1. | Perencanaan Pembelajaran | Nilai 1 = | |
| | Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum dan memperhatikan karakteristik peserta didik | Kurang | |
| | Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir | Nilai 2 = | |
| | Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif | Cukup | |
| | Guru memilih sumber belajar atau media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran | Nilai 3 = | |
| 2. | Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran | Baik | |
| | Guru memulai pembelajaran yang efektif | Nilai 4 = | |
| | Guru menguasai materi pelajaran | Sangat Baik | |
| | Guru menerapkan pendekatan strategi pembelajaran yang efektif | | |
| | Guru memanfaatkan sumber belajar atau media dalam pembelajaran | | |
| | Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran | | |
| | Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran | | |
| | Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif | | |
| 3. | Penilaian Pembelajaran | | |
| | Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik | | |
| | Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik | | |
| | Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan baha penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya | | |

Sumber : SMK Negeri 1 Bandar Lampung

Pada tabel di atas, dapat diketahui standar penilaian kinerja guru SMK Negeri 1 Bandar Lampung dinilai berdasarkan tugas utama guru yaitu Perencanaan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Penilaian pembelajaran. Range penilaian kinerja guru SMK Negeri 1 Bandar Lampung dari 1 - 4 yang berarti (1. Kurang, 2. Cukup, 3. Baik, 4. Sangat Baik). Penilaian kinerja guru dilakukan untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai seorang guru. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses

pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009). Berikut tabel hasil rekapitulasi penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandar Lampung.

1.3 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

| NO | TUGAS UTAMA/INDIKATOR KINERJA GURU | NILAI KRITERIA |
|----|--|----------------|
| 1. | Perencanaan Pembelajaran | |
| | Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum dan memperhatikan karakteristik peserta didik | 2 |
| | Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir | 2 |
| | Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif | 2 |
| | Guru memilih sumber belajar atau media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran | 2 |
| 2. | Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran | |
| | Guru memulai pembelajaran yang efektif | 3 |
| | Guru menguasai materi pelajaran | 2 |
| | Guru menerapkan pendekatan strategi pembelajaran yang efektif | 2 |
| | Guru memanfaatkan sumber belajar atau media dalam pembelajaran | 2 |
| | Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran | 3 |
| | Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran | 2 |
| | Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif | 3 |
| 3. | Penilaian Pembelajaran | |
| | Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik | 1 |
| | Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik | 2 |
| | Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya | 2 |
| | TOTAL NILAI KINERJA GURU | 30 |
| | KATEGORI NILAI | Cukup |

Sumber : SMK Negeri 1 Bandar Lampung

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil rekapitulasi penilaian kinerja seluruh guru di SMK Negeri 1 Bandar Lampung dengan total nilai kinerja guru 30 yang dikategorikan dengan nilai cukup yang artinya belum memuaskan pihak sekolah. Karena penilaian kinerja guru dilakukan untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu melaksanakan pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah. Artinya penilaian

kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandar Lampung cukup masih terbelang standar untuk kinerja seorang guru. Jika dilihat dari hasil penilaian kinerja seluruh guru masih belum memenuhi harapan bagi pihak sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru dalam pembelajaran untuk mendukung prestasi peserta didiknya. Karena peneliti hanya membahas Kinerja Guru Wanita saja, peneliti sudah merekapitulasi hasil penilaian kinerja Guru Wanita di SMK Negeri 1 Bandar Lampung. Berikut tabel hasil rekapitulasi penilaian kinerja Guru Wanita di SMK Negeri 1 Bandar Lampung.

1.4 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Wanita

| NO | TUGAS UTAMA/INDIKATOR KINERJA GURU | NILAI KRITERIA |
|----|--|----------------|
| 1. | Perencanaan Pembelajaran | |
| | Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum dan memperhatikan karakteristik peserta didik | 1 |
| | Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, konsektual dan mutakhir | 2 |
| | Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif | 2 |
| | Guru memilih sumber belajar atau media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran | 2 |
| 2. | Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran | |
| | Guru memulai pembelajaran yang efektif | 3 |
| | Guru menguasai materi pelajaran | 2 |
| | Guru menerapkan pendekatan strategi pembelajaran yang efektif | 2 |
| | Guru memanfaatkan sumber belajar atau media dalam pembelajaran | 2 |
| | Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran | 2 |
| | Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran | 2 |
| | Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif | 2 |
| 3. | Penilaian Pembelajaran | |
| | Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik | 1 |
| | Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik | 2 |
| | Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya | 2 |
| | TOTAL NILAI KINERJA GURU WANITA | 27 |
| | KATEGORI NILAI | Kurang |

Sumber : SMK Negeri 1 Bandar Lampung

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil rekapitulasi penilaian kinerja Guru Wanita di SMK Negeri 1 Bandar Lampung dikategorikan kurang yang artinya belum maksimalnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru dalam pembelajaran. Menurut Rachmawati (2013) Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Dalam melihat Kinerja Guru bagi sumber daya sekolah Rachmawati (2013, hlm.121-126) berpendapat bahwa dapat dilihat melalui Indikator Kinerja Guru, antara lain yaitu : Perencanaan program pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran. Dengan 3 indikator tersebut sekolah dapat mengukur apakah kinerja pegawainya sudah memenuhi standar atau belum.

Berdasarkan indikator Perencanaan Program Pembelajaran yaitu tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu “mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)”. Dari hasil rekapitulasi penilaian kinerja Guru Wanita kondisi yang terjadi pada SMK N 1 Bandar Lampung untuk perencanaan program pembelajaran adalah hasil kerja dengan standar penyelesaian pekerjaan dengan standar sekolah, yang terjadi pada Guru Wanita di SMK N 1 Bandar Lampung masih kurang maksimal dalam proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Indikator selanjutnya yaitu Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yaitu pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Kondisi yang terjadi pada SMK N 1 Bandar Lampung untuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran belum optimal, karena tugas dan tanggung jawab guru masih belum optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran seperti pengelolaan kelas, penggunaan media sebagai sumber belajar siswa, dan penggunaan metode pembelajaran yang tidak berjalan baik.

Berdasarkan indikator selanjutnya yaitu Evaluasi atau Penilaian Hasil Pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dalam hal ini Guru belum dapat melakukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik pun belum optimal untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.

Jika penulis menghubungkan masalah yang terjadi pada SMK N 1 Bandar Lampung dengan indikator Kinerja Guru Wanita maka dapat disimpulkan Kinerja SMK N 1 Bandar Lampung belum maksimal berdasarkan Perencanaan program pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru itu belum maksimal diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Berdasarkan hasil observasi pada SMK 1 N Bandar Lampung belum maksimalnya Kinerja Guru Wanita dipengaruhi *Work Family Conflict*. Greenhaus & Buetell (dalam Naibaho dan Ratnaningsih 2018: 406), *Work family Conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh pegawai, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

Lembaga sekolah, sebagaimana juga organisasi formal yang lain tidak luput dari masalah *Work Family Conflict* yang dialami oleh para anggota organisasinya, lebih-lebih guru perempuan. Menjadi seorang istri, orang tua dan Guru pada saat yang sama dapat menyebabkan ketidak harmonisan pada salah satu dari beberapa peran yang dimainkan. Salah satu masalah yang muncul terkait dengan peran ganda guru perempuan, yakni *Work Family Conflict*. Wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak bekerja sebagai Guru dituntut perannya untuk mampu bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Di sisi lain peran ibu di dalam keluarga sebagai istri dan ibu rumah tangga menuntutnya untuk mampu melayani suami, merawat anak, mengelola tugas-tugas rumah tangga serta bertanggung jawab terhadap semua kebutuhan anggota keluarganya. Masalah seperti ini merupakan salah satu bentuk konflik antar peran

sebagai akibat tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga. Guru Wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara pekerjaan dan keluarga (*Work Family Conflict*) (Rikantika, 2015).

Variabel lain juga bersinggungan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh pihak sekolah yaitu *Work Life Balance*. Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada beberapa Guru Wanita di SMK N 1 Bandar Lampung dimana seorang Guru belum mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, baik kehidupan pribadi maupun keluarga.

Saat melakukan pekerjaan di rumah tentunya tidak hanya beban pekerjaan sebagai pendidik saja yang harus dilakukan, namun mereka juga harus melaksanakan pekerjaan rumah tangga dari mengurus anak sampai dengan mengurus kebutuhan seluruh anggota keluarga saat dirumah. Kondisi seperti ini menuntut guru harus dapat menyeimbangkan kehidupan rumah tangga dan pekerjaan atau yang biasa disebut sebagai *Work Life Balance*. Jika seorang Guru tidak mampu mencapai *Work Life Balance* maka konsekuensi yang dapat terjadi adalah berkurangnya kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja yang menurun dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Oleh karena itu, *Work Life Balance* sangat diperlukan dalam keberlangsungan sebuah sekolah sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh pihak sekolah dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja dan produktivitas kerja tetap terjaga.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada SMK N 1 Bandar Lampung diketahui bahwa Kinerja Guru Wanita masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sebagai seorang Guru sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah

ditentukan. Selain itu, belum optimal nya pelaksanaan kegiatan mengajar dikarenakan banyak terjadi tuntutan terhadap Guru Wanita yang sudah menikah. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh adanya *Work Family Conflict* yang dialami Guru wanita, hal tersebut dapat dilihat dari adanya Guru yang merasa bahwa tuntutan tanggung jawab Guru menjadi bertambah dengan adanya kehidupan baru yang mereka miliki yaitu keluarga. Selain itu, masalah rumah tangga yang dialami oleh Guru sering terjadi sehingga dapat menurunkan kinerja mereka dalam bekerja. Permasalahan lain yang terjadi yaitu belum optimalnya pelaksanaan *Work Life Balance* yang dilakukan oleh pihak sekolah hal tersebut dibuktikan oleh masih adanya Guru yang belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya sehingga berdampak pada kurang optimalnya hasil kerja Guru.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi pada sekolah yang telah penulis bahas di atas, dan masalah yang nampak dalam proses observasi dan interview yang telah dilakukan oleh penulis. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU WANITA SMK N 1 BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung?
3. Apakah *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Berdasarkan lingkup penelitian ini adalah Guru Wanita di SMK N 1 Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah *Work Family Conflict*, *Work Life Balance* Dan Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat atau lokasi penelitian ini adalah SMK N 1 Bandar Lampung yang beralamat di Jalan P. Morotai No.33 Jagabaya III, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang diteliti pada bulan November sd selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang disebabkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai Gelar Sajarna Fakultas Ekonomi INSTITUT IFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

1.5.2 Bagi Sekolah

Memberikan sumbangan penelitian bagi pihak sekolah terutama tentang peningkatan kinerja kepada Guru Wanita yang diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan informasi akan hal yang membuat Kinerja Guru Wanita semakin meningkat.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka susunlah suatu sistematika penelitian langkah-langkah tiap bab adapun penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian dengan di jabarkan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian ,tujuan penelitian, manfaat penelitian melalui latar belakang ruang lingkung penelitian rumusan masalah penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini mencantumkan tentang kajian teori pengertian *Work Family Conflict*, pengertian *Work Life Balance* dan pengertian Kinerja Guru selain itu bab ini juga membahas kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metode.Penelitian

Pada bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel membahas tentang sumber data metode definisi operasional variabel dan metode analisis data tentang Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang deskripif objek penelitian, hasil pengolahan data, pembahasan dan interpretasi tentang Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Wanita SMK N 1 Bandar Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.