

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2013:40) menyatakan bahwa Kinerja Guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

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.

Menurut Barnawi & Arifin (dalam Gusman, 2014) Kinerja Guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Karwati (2014) kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, afektik, dan psikomotor guru bekerja dimulai dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tidak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja Guru didalam sekolah tentunya tidak luput dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Gurunya, agar Kinerja Guru dapat optimal. Berikut faktor- faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru Menurut Pandi Afandi (2018:159) antara lain :

1. Tingkat Pendidikan Guru
2. Supervisi Pengajaran
3. Program Penataran Yang Diikutinya
4. Iklim Yang Kondusif Disekolah
5. Kondisi Fisik Dan Mental Yang Baik
6. Tingkat Pendapatan
7. Peningkatan Kinerja Guru
8. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Susanto (2012. Hlm. 200) menyatakan bahwa “penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan oleh beberapa sumber tenaga kependidikan, diantaranya yaitu oleh :

1. Penilaian atas diri sendiri
2. Penilaian oleh siswa
3. Penilaian oleh rekan sejawat
4. Penilaian oleh atasan atau kepala sekolah

### **2.1.3 Indikator Kinerja Guru**

Indikator Kinerja Guru adalah instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja Guru. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator Kinerja Guru, diantaranya Menurut Rachmawati (2013, hlm. 121-126) menyatakan bahwa “untuk meniai kinerja guru dapat dilihat dari indikator penilaian kinerja guru yang terdiri dari tiga indikator.

1. Perencanaan program pembelajaran  
“Tahap perencanaan program pembelajaran adalah 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).
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

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. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. kemampuan yang dituntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran.

### 3. 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, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

## **2.2 Work Family Conflict**

### **2.2.1 Pengertian 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.

Frone (dalam Utaminingsih, 2017: 45) Konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain, peran-peran yang ada pada seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan.

Frone (dalam Afrilia 2018: 50) Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi mereka harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain juga harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

### **2.2.2 Dimensi *Work Family Conflict***

Greenhaus dan Beutell dalam Utaminingsih (2017: 49) mengklasifikasikan peran ganda menjadi 3 (tiga) dimensi, yaitu:

1. *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya.
2. *Strain-Based Conflict*, konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan atau kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga).
3. *Behavior-Based Conflict*, yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict***

Stoner dkk dalam Wahyudi & Hadi (2017: 5) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Work Family Conflict*. Beberapa faktor yang dimaksud dapat mempengaruhi *Work Family Conflict* dapat berasal dari pekerjaan maupun keluarga. yaitu:

1. *Time Pressure*  
Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka makin sedikit pula waktu untuk keluarga.
2. *Family Size and Support*  
Semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula kemungkinan konflik, semakin banyak dukungan dari keluarga maka makin sedikit pula kemungkinan muncul konflik.
3. *Job Satisfaction*

Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan maka semakin sedikit pula konflik yang dirasakan.

4. *Marital and Life Satisfaction*

Adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

#### **2.2.4 Indikator *Work Family Conflict***

Menurut Heather H. Donofrio dalam Roboth (2015:36) mengungkapkan adanya beberapa indikator yang bisa diidentifikasi kedalam konflik pekerjaan keluarga adalah:

1. Tekanan kerja

Kondisi ketegangan seseorang yang melibatkan suatu pekerjaan. Tekanan kerja berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran yang saling bertentangan dalam waktu yang bersamaan, maka dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari peran dalam pekerjaan membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan peran lainnya

2. Banyaknya tuntutan tugas

Terlalu banyaknya kewajiban seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, Maka tuntutan umum dalam peran pekerjaan meliputi tanggung jawab, tugas dan komitmen. Untuk memenuhi tuntutan dalam peran pekerjaan ini membuat seseorang mengkhhususkan sejumlah waktunya hanya untuk pekerjaan, sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga.

3. Kurangnya kebersamaan keluarga

Keadaan dimana waktu seseorang lebih banyak dihabiskan untuk pekerjaan & menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam pekerjaan, sehingga membuat seseorang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap keluarga.

4. Sibuk dengan pekerjaan

Kondisi dimana banyaknya tuntutan tugas membuat seseorang lebih menghabiskan waktunya untuk dapat lebih berdedikasi terhadap

pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan seseorang lebih senang mengabdikan waktunya untuk memenuhi kewajiban-kewajiban dalam pekerjaannya.

5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.  
Konflik dimana komitmen seseorang dan tanggung jawabnya terhadap keluarganya tidak berjalan dengan baik, sehingga semakin tinggi komitmen seseorang dalam pekerjaan akan membuat orang tersebut semakin sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab perannya dalam keluarga.

## **2.3 Work Life Balance**

### **2.3.1 Pengertian Work Life Balance**

Schermerhorn dalam Ramadhani (2017) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

McDonald dan Bradley (2005) dalam Pangemanan et.al (2017: 2) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya.

*According to (Rahmawati, 2016), work life balance is a balanced proportion between time, emotions and attitudes towards the demands of work (organization) and one's life outside of work, such as family life, social life, spiritual life, hobbies, health, recreation and development. Selfthought.*

### **2.3.2 Dimensi Work Life Balance**

Sedangkan menurut Fisher dkk (2017), mengatakan jika *Work Life Balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi

individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *PLIW (Personal Life Interference With Work)*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*. Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2014:5) sebagai berikut :

1. **Gender**  
Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.
2. **Perencanaan kerja**  
Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi  
Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.
4. Dukungan Keluarga  
Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai Work-life Balance.
5. Job Stress  
Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

#### **2.3.4 Indikator *Work Life Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur *Work Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan *et al.*,(2017) terdiri dari:

1. *Time Balance* (keseimbangan waktu), Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.



## 2.4 Penelitian Terdahulu

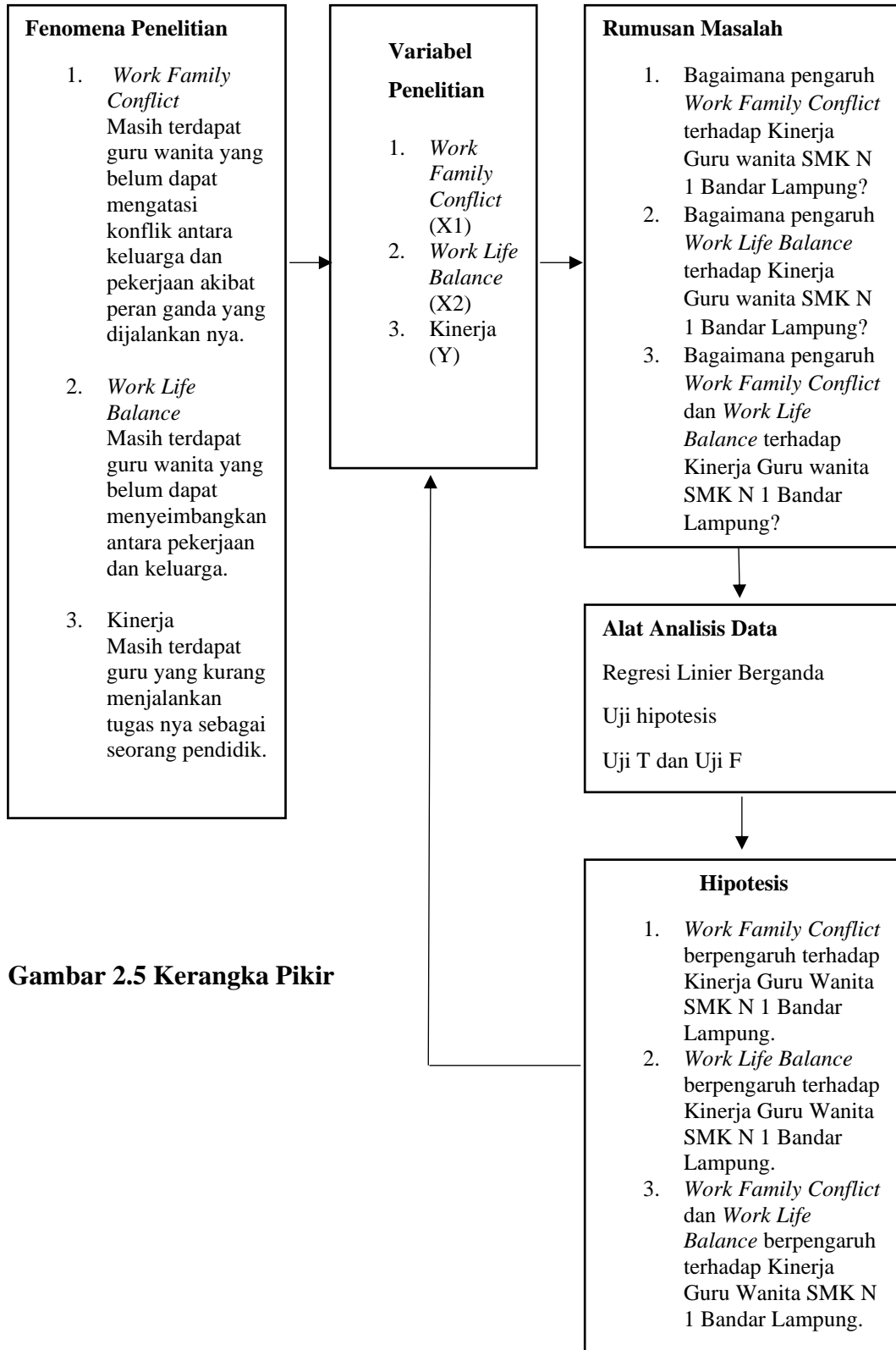
Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Betty Magdalena, Zuriana, Suwandi & Ricka Dita Agata	<i>Performance Improvement of Women Employees in Pandemic Covid 19 Conditions</i>	Kuantitatif	<i>Based on the results of hypothesis testing, work from home has a significant effect on the performance of female employees of PT. Perkebunan Nusantara VII and work life balance moderate the effect of work from home on the performance of female employees and significantly.</i>
2	Herwanto Dewi Rustina	<i>Work Family Conflict dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri</i>	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Work Family Conflict</i> terhadap kinerja guru pada guru wanita sekolah dasar negeri. Pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif atau berlawanan.
3	Rahmat Sabuhari, Marwan Soleman dan Zulkifly	<i>Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate)</i>	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja, namun berbeda pada tingkat signifikansinya.
4	Yayang Kartika Sari	<i>Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti dan Ali Muhidin	<i>Pengaruh Work Family Conflict Modal Psikologis Dan Variabel Demografis Terhadap Kinerja Guru</i>	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, <i>Work Family Conflict</i> , Modal Psikologis dan Variabel Demografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2.5 Kerangka Pikir

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis ini merupakan suatu anggapan dasar kemudian membuat suatu teori yang harus diuji kebenarannya. Kaitan dengan pernyataan diatas telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

### 2.6.1 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Guru

Konflik pekerjaan - keluarga terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai antara pekerjaan dan peran keluarga, menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi lebih sulit. Ketidakseimbangan ini menciptakan konflik di antarmuka kehidupan kerja. 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. Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Dewi Rustina (2017) yang menyatakan *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Wanita.

H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Wanita

### 2.6.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru

Suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Greenhaus et al dalam Valen (2017 : 10) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Yayang Kartika Sari (2020) yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru Wanita.

H2 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Wanita

### **2.6.3 Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru**

*Work Family Conflict* terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai antara pekerjaan dan peran keluarga, menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi lebih sulit. Suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya yang disebut dengan *Work Life Balance*. Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Anisa Minarika (2020) yang menyatakan *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru.

H3 : *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Wanita.