

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif dalam lingkungan sosial ataupun dunia kerja terdapat permasalahan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Salah satu yang masih banyak ditemukan yaitu kinerja guru yang masih rendah, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi tersebut.

Kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang guru, dan apabila kinerja di bawah standar kerja maka akan dapat menggambarkan ketidakberhasilan guru tersebut. Apabila guru telah melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan maka pegawai tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik.

Lembaga pendidikan dapat didenifikasikan sebagai salah satu organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu yaitu transfer ilmu pengetahuan dan budaya kepada individu untuk mengubah tingkah laku seseorang menjadi lebih dewasa dan memperoleh kehidupan yang lebih baik di masa depan (Khair, 2021). Dalam dunia pendidikan seseorang guru dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam proses belajar mengajar. Kinerja seorang guru merupakan pengendali dalam keberhasilan proses belajar, jika kinerja guru baik maka kinerja pendidikan dapat dikatakan baik pula. Adapun kinerja guru dikatakan berhasil jika mampu memberi pengaruh perkembangan kemampuan siswa dalam konteks yang positif.

Kinerja seorang guru tidak lepas dari individu yang terlibat di dalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Keluarga adalah lembaga pendidikan yang pertama dan utama. Lingkungan keluarga merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Dukungan keluarga dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan yang lebih besar karena anggota keluarga menawarkan dukungan nyata untuk pekerjaan dan peran kehidupan (Ferguson., et all, 2012). Dukungan keluarga dapat memungkinkan guru untuk meningkatkan upaya dan konsentrasi yang mengarah ke kinerja yang lebih baik, membantu mengurangi ketegangan, stres, kecemasan, dan menambah kekuatan emosional.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukann Mukarramah & Nur (2019), (Dewi, 2019), (Amin et al., 2023), Mustikaningrum & Mirwan (2022), dan (Anggisyah, 2021) didapatkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain dukungan keluarga, dukungan rekan kerja juga berpengaruh pada kinerja. Rekan kerja merupakan faktor penting dari dukungan sosial, terutama saat pegawai menyelesaikan tugas dengan tim kerja yang membutuhkan interaksi dan kerjasama dengan orang lain. Dukungan rekan kerja umumnya sebagai dorongan untuk memperoleh pembelajaran baru di tempat kerja.

Manusia yang merupakan makhluk sosial dituntut untuk memiliki kemampuan dapat bersosialisasi dengan sesama (Harmawati et al., 2022). Dengan adanya rekan kerja yang suportif atau mendukung, dapat memengaruhi berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Adapun manfaat dari adanya dukungan sosial rekan kerja, yaitu dapat meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan komunikasi antar tim, menumbuhkan semangat kerja antar tim, dapat mengembangkan skill kepemimpinan, dan baik untuk kesehatan, karena stres dan beban dalam pikiran akan berkurang (Sari, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Harmawati et al., 2022), (Sengkey, 2021), Batubara & Ferryal (2022), Mukarramah & Nur (2019) dan (Sari, 2021) didapatkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Seorang guru akan fokus dalam kegiatan mengajar jika kondisi keluarga tenang dan mendukung.

Pada beberapa penelitian sebelumnya, pelaksanaan penelitian sebelumnya dilakukan diantaranya pada pegawai Rumah Sakit, pegawai dinas pendidikan, pegawai kantor bupati, dan anggota kepolisian. Maka kebaruan penelitian ini adalah diteliti pada guru yang berada di SMPN 1 Bua Ponrang Kabupaten Luwu. SMPN 1 Bua Ponrang merupakan sekolah yang berada di Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan yang berdiri pada tahun 1979 yang berakreditasi A. SMPN 1 Bua Ponrang memiliki 42 jumlah guru, dengan jumlah peserta didik 959 orang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Dukungan Keluarga dan Rekan kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 1 Bua Ponrang Kabupaten Luwu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bua Ponrang Kabupaten Luwu?
2. Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bua Ponrang Kabupaten Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bua Ponrang Kabupaten Luwu.
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bua Ponrang Kabupaten Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini bias memberikan manfaat bagi masing-masing pihak sebagai berikut :

1. Bagi Akademis

Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan referensi kepada peneliti berikutnya terhadap masalah yang sama.

b. Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai sejauh mana teori-teori yang sudah ditetapkan sebagai hal-hal yang masih dirasa kurang dapat di perbaiki.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, baik berupa masukan maupun pertimbangan yang bermanfaat bagi guru SMPN 1 Bua Ponrang Kabupaten Luwu.