

# BAB I

## PENDAHULUAN

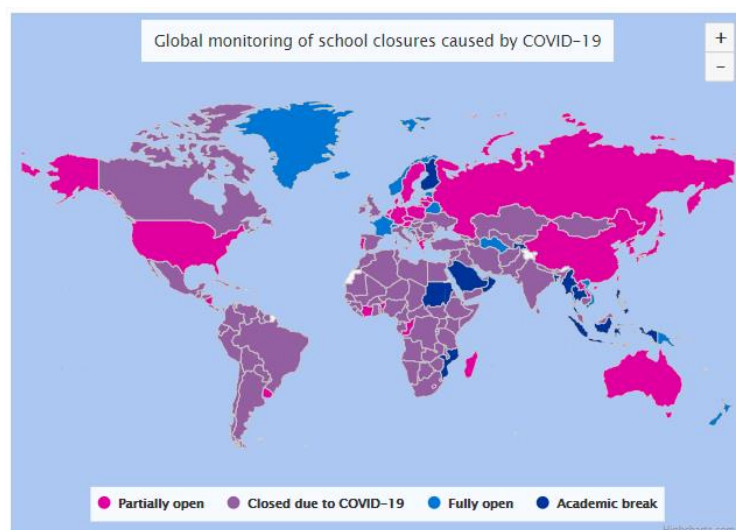
### 1.1. Latar Belakang

Saat ini banyak negara di berbagai belahan dunia termasuk negara Indonesia mengalami permasalahan yang sama terkait dengan penanganan kasus pandemi *Covid-19* (Egeham, 2020). Menurut World Health Organization (2020), kasus *Covid-19* telah terkonfirmasi pada 222 negara di dunia. Berkaca dari definisi menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 84 (2020), *Corona Virus Disease 2019* yang selanjutnya dapat disebut *Covid-19* merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrom Coronavirus 2* (SARS-CoV-2).

Menurut Rizal (2020), pandemi *Covid-19* ini berdampak dan memicu adanya kontraksi pada berbagai sektor di Indonesia oleh karena itu berbagai upaya penanggulangan dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meredam dampak yang ditimbulkan oleh pandemi *Covid-19*. Berdasarkan pemaparan dari Uli (2020), dampak yang ditimbulkan dari pandemi *Covid-19* mengarah pada kinerja pasar modal yang turun yang menyebabkan Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) seketika menurun drastis, selain itu dunia usaha juga merugi karena pengaruh skema kerja dari rumah atau *work from home* sebagai akibat adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Indonesia yang di mana hal ini membuat produksi mesin terganggu dan arus kas perusahaan terhambat, dampak selanjutnya ialah angka pengangguran di Indonesia naik, dan dampak selanjutnya ialah kondisi kemiskinan bertambah karena akibat resesi ekonomi yang membuat pelemahan

terhadap daya beli masyarakat. Badan Pusat Statistik memaparkan data terkait tingkat pengangguran terbuka akibat *Covid-19* per bulan November 2020, di mana terdapat 29,12 juta orang penduduk usia kerja terdampak *Covid-19* yang terdiri dari pengangguran sebanyak 2,56 juta orang, Bukan Angkatan Kerja (BAK) sebanyak 0,76 juta orang, sementara tidak bekerja sebanyak 1,77 juta orang, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja sebanyak 24,03 juta orang (BPS, 2020).

Selain berdampak pada berbagai sektor di atas, *Covid-19* juga memberikan dampak pada sektor pendidikan. Total 577.305.660 pelajar berpotensi berisiko merupakan pelajar dari pendidikan pra-sekolah dasar sampai dengan menengah atas, termasuk pelajar menengah pertama. Sedangkan jumlah pelajar yang berpotensi berisiko yang berasal dari pendidikan tinggi ada sejumlah 86.034.287 pelajar (Nugroho, 2020). UNESCO (2020) merilis data mengenai pemantauan global penutupan sekolah yang disebabkan oleh *Covid-19*.



Sumber: UNESCO (2020)

**Gambar 1. 1 Dampak Covid-19 pada Pendidikan Global**

Terlihat dari pemantauan global bahwa *Covid-19* mengakibatkan adanya dampak terhadap sekolah, di mana saat ini status sekolah terbagi menjadi empat seperti: *partially open*, *closed due to Covid-19*, *fully open*, dan *academic break* pada masing-masing negara di dunia (UNESCO, 2020). Berdasarkan data tersebut, sebanyak 990.324.537 pelajar terdampak akibat virus *Covid-19* dari 56.6% total pelajar yang terdaftar (UNESCO, 2020).

Semua institusi pendidikan tidak melakukan kegiatan pembelajaran seperti biasa, hal ini guna mengurangi penyebaran virus *corona* (Abidah et al., 2020). Guru-guru di Indonesia melaksanakan *work from home* dan para peserta didik melaksanakan belajar dari rumah. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat *Coronavirus Diseases (Covid-19)*, dalam surat edaran tersebut secara tegas menekankan bahwa proses belajar mengajar dilaksanakan dari rumah melalui pembelajaran dalam jaringan (*daring*) atau jarak jauh untuk memberikan pengalaman yang bermakna bagi para murid (Menteri Pendidikan, 2020).

Namun dalam implementasinya, hal tersebut menimbulkan permasalahan yang mengakibatkan tidak efektifnya pada Kegiatan Belajar dan Mengajar (KBM) (Jayani, 2020). Selain itu, permasalahan timbul pada *job performance* guru karena penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran menjadi tantangan bagi para guru di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh kondisi di mana tidak semua guru memiliki kemampuan yang memadai dan kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi-aplikasi untuk proses kegiatan belajar mengajar dalam jaringan (*daring*) (Alifa,

2020). Tingkat kecemasan yang masih tinggi dalam penggunaan teknologi pembelajaran selama *work from home* dirasakan oleh guru di sekolah negeri maupun sekolah swasta (Alifa, 2020). Terutama guru di sekolah swasta yang dituntut untuk dapat memberikan kualitas dalam layanan pembelajaran yang lebih tinggi (Martens, 2019). Sehingga, hal ini kerap menjadi penghalang bagi proses adopsi teknologi pada pendidikan di Indonesia (Ashari, 2020).

Karena berdasarkan survei yang dilakukan oleh Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) dan Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) terhadap 602 guru di 14 provinsi ditemukan fakta bahwa guru yang melakukan *work from home* dan melaksanakan sistem pembelajaran jarak jauh, hanya sebanyak 8% guru yang mengerti penggunaan teknologi untuk pembelajaran (daring). Selain itu, sebanyak 82,4% minim memakai gawai untuk pembelajaran (daring) dan sisanya 9,6% tidak pernah memakai gawai untuk pembelajaran (daring) (Tim KPAI, 2020). Peneliti dalam penelitian ini juga melakukan *in depth interview* kepada 20 orang guru SMP Swasta di Kota Tangerang Selatan (masing-masing guru diberi kode penamaan responden A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, N, O, P, Q, R, S, T, dan U untuk menjaga privasi responden). Berdasarkan hasil *in depth interview* tersebut terdapat 12 responden mengaku mengalami kesulitan dalam penggunaan beragam teknologi selama melakukan *work from home* untuk pembelajaran jarak jauh, dikarenakan banyaknya aplikasi dan *software* yang baru mereka ketahui dan gunakan dan membuat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain dari sisi teknologi, *work from home* juga mempengaruhi pola mengajar dari para guru. Karena berdasarkan data survei yang dilakukan oleh Federasi

Serikat Guru Indonesia (FSGI) dan Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) tersebut sebanyak 53% guru hanya mengejar ketuntasan capaian kurikulum. Hal ini tidak selaras dengan aturan dari Surat Edaran Mendikbud Nomor 4 Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Pada surat tersebut, seharusnya tidak wajib mengejar ketercapaian kurikulum dan mengedepankan kemerdekaan dalam belajar (FSGI dan KPAI, 2020).

Selain dari pada hal di atas, tantangan selanjutnya yang dihadapi para guru ialah karakteristik siswa-siswi yang berbeda (Dewi, 2012). Pendidikan formal di Indonesia terbagi menjadi empat tingkatan antara lain TK, SD, SMP, dan SMA (Irma, 2017). Menurut Dewi (2012), siswa-siswi yang menginjak pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) membutuhkan adanya penyesuaian diri sebagai masa peralihan mereka dari Sekolah Dasar (SD). Oleh karena itu, hal ini sering menimbulkan permasalahan bagi para guru SMP ketika proses pembelajaran (Dewi, 2012).

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Busyra & Sani (2020), guru dengan melaksanakan *Work From Home* (WFH) membuat guru tidak dapat mengawasi secara langsung perkembangan para siswa selama proses pembelajaran berlangsung. Hal ini disampaikan oleh seluruh guru SMP swasta di Kota Tangerang Selatan dalam *in depth interview* yang dilakukan oleh peneliti, bahwa selama *work from home* para guru mengaku kurang dapat mengawasi perkembangan dari masing-masing anak didiknya. Mereka mengatakan bahwa menanamkan nilai dari segi non-akademik seperti *attitude* serta *spiritual* tidak kalah penting dari

penanaman nilai akademik dalam pengembangan peserta didik, tetapi selama melakukan WFH para guru mengaku tidak bisa mengontrol seratus persen nilai tersebut dalam diri masing-masing siswanya. Terdapat responden yang mengatakan bahwa visi misinya sebagai guru tidak dapat tercapai dengan kondisi dia melaksanakan WFH dan anak didiknya belajar dari rumah. Ada pula alasan lain ialah peserta didik banyak tidak jujur dalam pengerjaan soal dan ulangan dan ini sulit diawasi oleh guru.

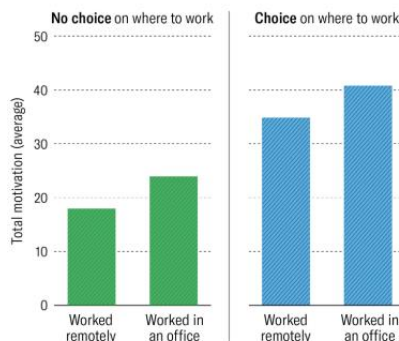
Selain dari pada itu, bekerja dari rumah juga mempengaruhi motivasi seseorang. Meningkatnya motivasi bekerja akan mengarah pada peningkatan *job performance* seseorang dan sebaliknya (Bellmann dan Hübler, 2020). Salah satu kerugian dari *work from home* yakni guru bisa kehilangan motivasi kerja dengan berbagai alasan didalamnya seperti suasana kerja tidak seperti yang diharapkan, suasana rumah tidak seperti layaknya di kantor, terganggu dengan media sosial serta berbagai hiburan lainnya dan lain sebagainya (Purwanto, 2020).

Sejalan dengan itu, kinerja atau *job performance* berkaitan erat dengan *productivity* atau produktivitas. Menurut Lusiana (2018), mengatakan bahwa *productivity* yang rendah maka menghasilkan *job performance* yang rendah dan sebaliknya apabila *productivity* tinggi maka akan menghasilkan *job performance* yang tinggi. Lain sisi, *Work From Home (WFH)* yang dilakukan memberikan pengaruh terhadap sisi internal para pengajar/pendidik sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) karena adanya penurunan motivasi kerja (Purwanto, 2020) dan berdasarkan artikel pada Jobstreet (2020), 61% perusahaan berpendapat bahwa pekerja yang bekerja di rumah mengalami penurunan produktivitas.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh McGregor dan Doshi (2020) kepada lebih dari 20.000 pekerja di seluruh dunia dan lebih dari 50 perusahaan dapat dilihat bahwa adanya penurunan motivasi pada karyawan yang *work from home*. Dilihat dari data tersebut, karyawan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja saat mereka bekerja dari rumah. Karyawan yang bekerja dari rumah kurang motivasi dan karyawan yang tidak memiliki pilihan bekerja dari rumah atau di kantor mereka lebih termotivasi saat bekerja di kantor. Terdapat tiga motivator negatif yang sering menyebabkan penurunan *work performance*. Berkaca pada seiring dengan meningkatnya kasus *Covid-19*, motivator negatif yang pertama adalah adanya tekanan emosional. Kedua adanya tekanan ekonomi yang meningkat karena orang khawatir kehilangan pekerjaan, membayar sewa, melindungi kesehatan mereka, dan ekonomi negara yang sedang dalam kondisi serba tidak pasti. Ketiga, adanya kelambanan untuk bekerja pada karyawan (McGregor dan Doshi, 2020).

### Employees Who Work Remotely Are Less Motivated

In measuring motivation, employees who worked remotely were less motivated, and those who had no choice about it were the least motivated of all.



Note: Total motivation is based on a survey of 9,700 U.S. workers. Respondents were asked six questions about their motives for work; their answers were assigned a value using a 1-7 scale. The results were synthesized on a scale of -100 to +100 points. Motives are weighted according to the impact they have on performance.

Source: *Primed to Perform*, by Lindsay McGregor and Neel Doshi HBR

Sumber: McGregor, Lindsay dan Doshi, Neel (2020)

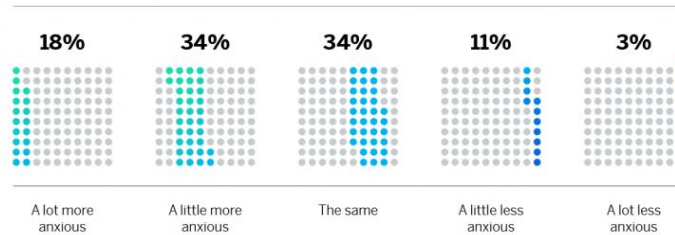
**Gambar 1. 2 Employee Who Work Remotely Are Less Motivates**

Selanjutnya hal ini didukung pula dari hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada 20 orang responden, bahwasannya terdapat 13 dari 20 responden mengaku mengalami penurunan motivasi dalam bekerja selama WFH. Responden membagikan beberapa alasan terkait penyebab dari penurunan motivasi mereka. Penyebabnya mulai dari dikarenakan kurang tidur, jenuh, bekerja dari rumah lebih melelahkan, dan tugas menjadi lebih banyak. Lalu, terdapat responden yang pernah mendapatkan komplen dari atasannya karena dia tidak fokus dalam bekerja sehingga membuat pekerjaannya tidak maksimal.

*Work from home* juga mempengaruhi tingkat stres dan kecemasan pada karyawan, hal ini dapat dilihat dari data yang disajikan oleh Qualtrics (2020) yang melakukan survei kepada lebih dari seribu karyawan yang biasanya bekerja penuh waktu di kantor atau di tempat perusahaan mereka dan sekarang melakukan kerja dari jarak jauh sebagai dampak yang diakibatkan dari adanya *Covid-19*. Berdasarkan data di bawah ini, dapat dilihat bahwa dengan melakukan bekerja dari jarak jauh menimbulkan sebanyak 52 persen pekerja jarak jauh merasa lebih cemas bekerja dari rumah, 34 persen merasa sama saja, dan hanya 14 persen yang merasa tidak terlalu cemas. Selain dari pada itu, kebutuhan untuk merawat anak-anak serta keluarga dan merasakan adanya tekanan untuk bekerja sepanjang waktu termasuk dalam alasan para pekerja yang memiliki tingkat kecemasan meningkat selama *working from home*.



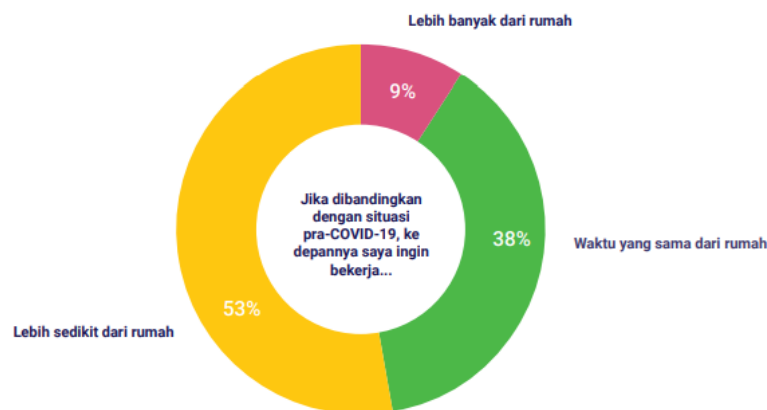
**52% of workers feel more anxious working from home**



Sumber: Qualtrics (2020)

**Gambar 1. 3 Tingkat Stres dan Kecemasan Karyawan Selama WFH**

Selain dari pada itu, pengalaman selama WFH membuat banyak karyawan tidak ingin bekerja dari rumah untuk kedepannya. Hal ini mengacu pada survei yang dilakukan oleh JobStreet (2020) kepada lebih dari seribu karyawan, menghasilkan data mengenai bekerja dari rumah. Berdasarkan data di bawah ini, terlihat bahwa hanya sebagian kecil presentase karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja lebih banyak dari rumah untuk kedepannya. 53% mayoritas karyawan memilih untuk bekerja lebih sedikit dari rumah. Sedangkan 38% memilih untuk bekerja waktu yang sama dari rumah dan sisanya 9% lebih banyak dari rumah (JobStreet, 2020).



Sumber: JobStreet (2020)

**Gambar 1. 4 Pendapat Mengenai Bekerja dari Rumah**

Menurut Bailey and Kurland (2002) dalam Rupiatta dan Beckmann (2016), mengatakan bahwa karyawan yang melakukan *work from home* memiliki *autonomy* yang lebih tinggi dalam menjadwalkan pekerjaannya. Menurut Ashal (2020), melalui *work from home* dapat meminimalisir angka bolos kerja, karena pekerja tidak terikat dengan tempat dan waktu. Tetapi hal ini berbanding terbalik dengan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada 20 responden, bahwa terdapat 20 responden mengaku selama melakukan WFH mereka tidak memiliki kebebasan mengatur kapan pekerjaan harus selesai karena tetap terikat dengan *deadline*. Selanjutnya, 20 responden mengaku bahwa mereka tetap terikat dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh aturan organisasi baik itu selama jam kerja efektif dan di luar jam kerja efektif. Semua responden mengaku jadwal kerja mereka ditentukan oleh atasan mereka hingga jadwal *training* atau pelatihan pun diatur, sehingga mereka mengaku tidak memiliki kebebasan dalam menjadwalkan pekerjaan. Responden C mengatakan bahwa ia wajib mengikuti suatu rangkaian pelatihan hingga larut malam dan tidak boleh absen dalam pelatihan tersebut.

Berdasarkan artikel pada Enervon (2020), dikatakan bahwa konsep *work from home* lebih banyak memberikan tekanan yang dirasakan bagi para pekerja. Sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh Ohio University USA, bahwasannya pekerja yang melakukan kerja jarak jauh sebanyak 53% lebih banyak bekerja lebih dari 40 jam seminggu dan jauh bekerja lebih banyak 5 sampai dengan 7 jam dibanding pekerja biasa (Ohio, 2015). *Workload* dapat mempengaruhi kinerja seseorang, hal ini sejalan dengan data yang disajikan oleh Tarlengco (2020) mengenai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data Tarlengco (2020) ini dapat dilihat bahwa terdapat enam faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yang pertama ialah *working environment* di mana lingkungan kerja yang aman dan sehat membantu melindungi pekerja dari penyakit dan cedera yang bisa terjadi di dalam pekerjaan dan hal ini dapat membantu meningkatkan moral serta produktivitas karyawan. Kedua, *peers and leaders* di mana bekerja bersama berbagai orang dari latar belakang yang berbeda akan berdampak pada kinerja karyawan, sebagai pemimpin yang baik memberikan pendampingan, pengetahuan, dan pelatihan kepada bawahannya untuk meningkatkan *skill* mereka (Tarlengco, 2020).



Sumber: Tarlengco, Jona (2020)

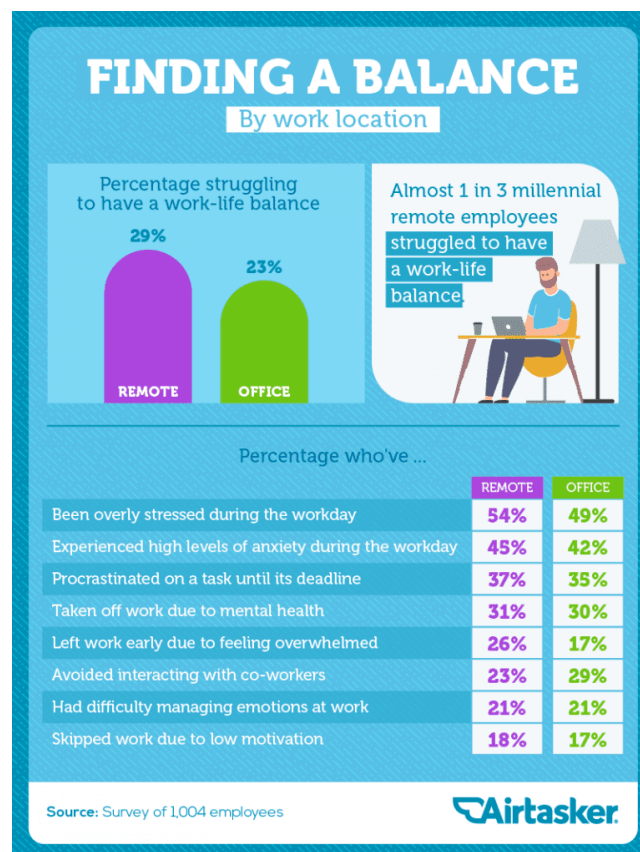
**Gambar 1. 5 Faktor Kunci yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Melanjutkan pernyataan sebelumnya *skills and workloads* menjadi faktor ketiga di mana analisis pada gap kinerja karyawan berguna untuk mengidentifikasi *skill gaps* dan mencari solusi untuk meningkatkan keseluruhan kualitas kerja pada karyawan. Keempat, *feedback* di mana cara yang terbaik dalam mengidentifikasi hasil yang positif, kritik yang konstruktif, dan area yang perlu diperbaiki untuk membantu memahami status karyawan di organisasi. Kelima, *incentives* di mana insentif dan sistem penghargaan dapat menjadi pendorong atau motivator bagi karyawan untuk tetap termotivasi melakukan yang terbaik dalam mencapai target mereka. Keenam, *company culture* di mana organisasi yang tunduk dan mengikuti undang-undang serta kebijakan yang ada, menghormati hak-hak dari karyawan dan mempraktikannya agar mendapatkan kepercayaan dari karyawan itu sendiri (Tarlengco, 2020).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* 17 dari 20 responden mengaku bahwa mereka bekerja sepanjang waktu selama WFH. Seluruh responden yang telah diwawancara berbagi alasan mereka bekerja sepanjang waktu selama melakukan WFH. Alasan tersebut antara lain harus menyiapkan materi dengan menggunakan berbagai *software* atau aplikasi yang baru mereka ketahui sehingga membuat pengerjaan materi menjadi lebih lama, selain itu dengan WFH yang mewajibkan semua serba *online* maka koreksi pekerjaan peserta didik juga menjadi *online* dan durasi koreksi secara *online* membutuhkan waktu yang lebih lama, dan adanya pekerjaan-pekerjaan tambahan seperti harus membuat video pengajaran di mana guru harus ke sekolah untuk melakukan *shooting*. Responden A, B, C, E, H, I, dan

J mengatakan bahwa ia sampai merasa kurang tidur dan sangat kelelahan. Bahkan responden L sampai mengalami insomnia atau tidak bisa tidur.

Pada Tahun 2020, *Airtasker* mengadakan survei yang ditujukan kepada 1.004 karyawan penuh waktu atau *full-time* mengenai *worked remotely*. Berdasarkan hasil survei tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja jarak jauh memiliki *work-life balance* yang lebih buruk (*Airtasker*, 2020). Sebanyak 29% karyawan yang bekerja jarak jauh berjuang untuk memiliki *work-life balance*, sedangkan hanya 23% karyawan yang bekerja di kantor merasakan hal tersebut (*Airtasker*, 2020).



Sumber: *Airtasker* (2020)

**Gambar 1. 6 Work-life Balance berdasarkan Lokasi Kerja**

Selanjutnya, 1 dari 3 karyawan milenial yang bekerja jarak jauh merasa kesulitan untuk mempertahankan *work-life balance* mereka. Kecemasan dan stres juga meningkat saat bekerja jarak jauh dibandingkan bekerja di kantor. 54% karyawan yang bekerja jarak jauh mengatakan bahwa mereka menjadi sangat stres, 45% merasakan tingkat kecemasan yang tinggi dibandingkan 49% dan 42% karyawan kantor. Namun dalam hal mengelola emosi saat bekerja, karyawan yang bekerja jarak jauh dan di kantor tidak ada perbedaan, di mana sama-sama sebanyak 21% menyebutkan kesulitan dalam mengelolanya. Menunda tugas sampai tenggat waktu lebih banyak dialami oleh karyawan yang bekerja jarak jauh yaitu 37% dibandingkan pekerja kantoran 35% (Airtasker, 2020).

Sebanyak 31% karyawan bekerja jarak jauh dibandingkan 30% karyawan kantor lebih banyak mengambil cuti kerja karena kesehatan mental. 26% karyawan yang bekerja jarak jauh meninggalkan pekerjaan lebih awal dikarenakan kewalahan dibandingkan 17% yang bekerja di kantor. Karyawan yang bekerja dari kantor sebesar 29% dibandingkan yang bekerja jarak jauh sebesar 23% lebih menghindari adanya interaksi dengan rekan kerja. Sebesar 21% karyawan yang bekerja jarak jauh maupun bekerja dari kantor sama-sama mengalami kesulitan dalam mengelola emosi di tempat kerja. Sebesar 18% karyawan yang bekerja jarak jauh memiliki intensi yang lebih dalam melewatkan pekerjaan karena memiliki motivasi yang rendah dibandingkan 17% karyawan yang bekerja dari kantor (Airtasker, 2020).

Menurut Siddharta dan Malika (2016) dalam Mungkasa (2020), kesulitan membedakan antara waktu kerja dengan urusan pribadi menjadi sebuah tantangan bagi pekerja yang melaksanakan *work from home*. Berdasarkan artikel pada

Jobstreet (2020), kondisi peralihan mendadak dari bekerja di kantor ke bekerja di rumah, serta berbagai urusan pribadi seperti mengurus keluarga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tech in Asia ID (2020), pekerja yang menjalani *work from home* lebih dari enam bulan memiliki kesulitan untuk mengatur *work-life balance*.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan peneliti terhadap 10 responden, bahwa sebanyak 17 dari 20 responden mengaku selama *work from home* mereka banyak terganggu selama bekerja di rumah. Alasan yang diberikan berbagai macam mulai dari gangguan jaringan sampai gangguan dari lingkungan kerja di rumah. 3 responden mengatakan bahwa mereka bisa secara tiba-tiba ijin sebentar kepada para muridnya untuk mengurus anaknya yang sedang menangis. Selanjutnya 4 responden mengaku bahwa mereka pernah mendapatkan komplain dari keluarga mengenai pekerjaan mereka yang dinilai menjadi lebih sibuk untuk bekerja dibandingkan mengurus rumah tangga. Responden I mengatakan bahwa ia merasa kurang memiliki waktu pribadi untuk anaknya. Selain dari pada itu, 15 dari 20 responden yang diwawancara mengatakan bahwa tingkat stres mereka meningkat selama melakukan *work from home*.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Autonomy*, *Workload*, dan *Work-life Balance* Terhadap *Job Performance* Selama *Work From Home*; Telaah pada Guru-Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kota Tangerang Selatan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan adanya permasalahan, peneliti merumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* selama *work from home* pada guru - guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kota Tangerang Selatan?
2. Apakah *workload* memiliki pengaruh negatif terhadap *job performance* selama *work from home* pada guru - guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kota Tangerang Selatan?
3. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* selama *work from home* pada guru - guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kota Tangerang Selatan?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *autonomy* terhadap *job performance* pada guru - guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kota Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *job performance* pada guru - guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kota Tangerang Selatan.



3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* pada guru - guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kota Tangerang Selatan.

#### **1.4. Batasan Penelitian**

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih spesifik dan terukur, maka dari itu peneliti memberikan batasan pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Responden dari penelitian ini adalah guru - guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kota Tangerang Selatan.
2. Responden dari penelitian ini adalah guru tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun dan yang pernah atau sedang melaksanakan *work from home*.
3. Variabel-variabel yang diteliti adalah *autonomy*, *workload*, *work-life balance* dan *job performance*.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1.5.1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu bagi pembaca atau memberikan ilmu pengetahuan dan informasi baru mengenai pengaruh *autonomy*, *workload*, dan *work-life balance* terhadap *job performance*. Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang tepat dan bermanfaat untuk organisasi sekolah dan para guru. Peneliti juga mengharapkan melalui penelitian ini dapat menjadi

dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya bagi perkembangan sumber daya manusia dalam praktik organisasi.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi dan saran yang berguna bagi para guru dan instansi pendidikan mengenai seberapa besar pengaruh *autonomy*, *workload*, dan *work-life balance* terhadap *job performance*. Penelitian ini bermanfaat agar instansi pendidikan dapat meningkatkan *job performance* para guru sehingga menjadi lebih produktif dan loyal dalam bekerja. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tambahan yang dapat menjadi bahan acuan bagi guru dan instansi pendidikan di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

## **1.6. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian**

Adapun hasil penulisan ditulis dalam penelitian ini dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini peneliti membahas terkait latar belakang masalah, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini peneliti membahas terkait teori-teori yang peneliti gunakan sebagai landasan teori dalam penelitian, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian, dan menampilkan kerangka atau model penelitian yang peneliti gunakan beserta dengan hipotesisnya.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini peneliti membahas tentang gambaran umum dari objek penelitian, metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, ruang lingkup penelitian, cara pengukuran variabel penelitian, teknik pengumpulan data, tabel operasionalisasi variabel, dan teknik pengelolaan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai hasil analisis dan pembahasan hasil pengolahan data penelitian serta deskripsi dari hasil *output* kuosioner karyawan yang berdasar pada konsep dan metodologi yang digunakan.

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini adalah sebagai bab penutup dari laporan penelitian yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan merupakan jawaban dari rumusan masalah serta saran dari peneliti terkait dengan penelitian ini baik untuk guru dan instansi pendidikan maupun untuk penelitian selanjutnya.