

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

Kinerja seorang guru adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan, pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa (Afandi 2018:151).

Kinerja guru merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (Bestary, 2014:25).

Kinerja guru ialah bagian terdominan dan strategis didalam proses menyalurkan ilmu Damayanti (2023:195) Kinerja guru selama ini akan terkesan kurang optimal, dan guru menjalankan tugasnya hanya dijadikan kegiatan rutin, kurang adanya kreativitas.

Kinerja guru adalah sistem formal dan berstruktur yang dipakai untuk pengukuran, penilaian, dan memetakan sifat berkaitan mengenai pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru mengenai peran yang dipunyainya (Melati at al., 2022:28). Dengan demikian penilaian mengenai kinerja guru ialah hasil kerja guru didalam suatu ruang lingkup tanggungjawabnya.

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan di lembaga sekolah.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menunaikan tugasnya di sekolah (Musarofah and Malikhul Askar, 2022:11). Kinerja guru bisa mewakili terhadap suatu perbuatan dan tindakan yang tampak dalam setiap melakukan pembelajaran. Kinerja guru adalah sebuah proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan kegiatan menjadi kegiatan yang lebih baik, agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tercapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan yang sudah ditetapkan (Mononimbar et al., 2022:32).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan guru dalam menunaikan tugas dan kewajibannya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Menurut Ahmad (2017:138) faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:

1) Faktor *intern* meliputi:

a) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seseorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin kompleks dan komprehensif tugas yang dilakukan makin tinggi kecerdasan yang dibutuhkan. Seseorang yang cerdas bisa bosan dan berkinerja buruk pada tugas yang sederhana dan monoton.

b) Keterampilan dan Kecakapan

Keterampilan dan kemampuan guru berbeda-beda, Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan pelatihan. Keterampilan dan kecakapan yang dimiliki seorang guru meliputi penguasaan materi pembelajaran yang diajarkan, keterampilan komunikasi dengan baik secara lisan dan tulisan karena sangat penting bagi seorang guru, mereka harus menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang dapat dipahami, selain itu guru harus mampu mengelola kelas dengan baik dan harus kreatifitas untuk mengembangkan pendekatan pembelajaran yang inovasi dan menarik bagi siswa. Guru yang memiliki keterampilan dan kecakapan yang kuat dalam semua aspek ini cenderung lebih efektif dalam mengajar dan meningkatkan pencapaian belajar siswa.

c) Bakat yang dimiliki

Kesesuaian antara bakat dan pilihan karir dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan kemampuannya, bakat yang ada pada seorang guru yaitu bakat komunikasi, bakat empati, bakat kreativitas, bakat pengelolaan kelas, bakat menginspirasi, bakat pemecahan masalah, dan bakat adaptasi.

d) Kemampuan dan Minat

Persyaratan pekerjaan adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru diantaranya yaitu memiliki kemampuan akademik yang baik karena cenderung lebih mampu memahami dan menguasai materi pembelajaran dengan lebih baik, memiliki kemampuan mengajar dengan baik juga dapat membantu siswa mencapai hasil belajar yang lebih baik, kemampuan komunikasi yang baik secara lisan dan tulisan, kemampuan manajerial yang baik dalam mengelola waktu, sumber daya dan tugas-tugas administratif. Selain kemampuan, guru juga harus memiliki minat sebagai seorang guru, minat seorang guru diantaranya yaitu minat dalam bidang pendidikan, minat pada siswa yaitu berkeinginan untuk membantu mereka mencapai potensinya, minat terhadap inovasi dan kolaborasi.

e) Motif yang dimiliki

Motif yang dimiliki seorang guru diantaranya adalah motif pelayanan, motif keinginan untuk belajar, motif pengembangan karir, motif kepuasan pribadi, motif cinta dan passion, jika guru memiliki motif tersebut maka dapat mendorong meningkatkan kinerja kerjanya.

f) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang cepat selesai. Jika kesehatannya terganggu maka pekerjaannya terganggu pula.

g) Kepribadian

Tidak dapat dipungkiri bahwa kepribadian guru memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk pengalaman belajar siswa, dengan memiliki kepribadian yang positif, seperti kepemimpinan, empati, komunikasi yang baik, motivasi dan terbuka.

h) Cita-cita dan tujuan bekerja

Jika pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan cita-cita, maka tujuan yang diinginkan dapat terwujud, karena ia bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun dan sepenuh hati.

2) Faktor (*ekstern*):

a) Lingkungan Keluarga

Kondisi lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, ketidakstabilan emosional dalam keluarga, kurangnya dukungan dan pemahaman, kurangnya waktu dan energi, terjadinya konflik peran keluarga dan pekerjaan, kurangnya dukungan dalam pengembangan profesional dapat berdampak langsung terhadap kinerja.

b) Lingkungan Kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah situasi kerja, rasa aman dan nyaman, gaji yang sesuai, kesempatan untuk pengembangan karir, dan rekan kerja kologial, sumber daya dan fasilitas, kebijakan dan aturan sekolah.

c) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja guru meliputi kemampuan mendengarkan dengan baik, menyampaikan informasi dengan jelas, menghargai perspektif orang lain, dengan melalui komunikasi yang baik, seorang guru dapat membangun hubungan yang kuat dengan siswa,

rekan kerja, orang tua siswa, dan pimpinan sekolah, dan dapat meningkatkan kinerja.

d) Sarana dan Pra-sarana

Sarana dan pra-sarana sekolah memadai merupakan investasi penting dalam kualitas pendidikan, dengan menyediakan sarana dan pra-sarana yang memadai, sekolah memberikan dukungan yang diperlukan guru untuk pengajaran yang berkualitas, seperti ruang kelas yang nyaman, teknologi yang memadai, sumber daya yang lengkap, fasilitas khusus dan akses dalam pelatihan gurum dengan adanya sarana dan pra-sarana yang memadai tersebut membantu guru meningkatkan kinerjanya.

e) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan memperbaiki pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Semangat guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh kembangnya kreatifitas guru.

f) Aktivitas guru di sekolah antara lain:

Menurut Porwo dalam Ahmad (2017:140), berpartisipasi dalam bidang administrasi, dimana dalam bidang administrasi

ini guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah antara lain:

- (1) Memajukan filsafat pendidikan
- (2) Mengevaluasi dan menyesuaikan kurikulum
- (3) Merancang program supervisi
- (4) Merancang kebijakan – kebijakan kepegawaian.

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus memahami bahwa ia harus mengerjakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan. Sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan gurunya. Jika tercapai, maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

b. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2017:187) penilaian kinerja dapat menjawab pertanyaan tentang kinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja ini dilaksanakan mutlak untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang atau kurang. Sedangkan menurut Ahmad (2017:134) penilaian kerja merupakan sasaran untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik di dalam organisasi. Penilaian ini penting bagi seorang guru dan berguna bagi sekolah dalam menentukan kegiatannya.

Menurut Ahmad (2017:135) dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa sasaran dan penilaian kinerja sebagai berikut.

- 1) Melakukan analisis historis kinerja secara berkesinambungan dan teratur.
- 2) Menilai kebutuhan pelatihan dari para guru melalui audit kompetensi dan pengetahuan agar mereka dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- 3) Tetapkan tujuan dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus dilakukan oleh guru, kualitas dan standar apa yang harus dicapai.

c. Indikator kinerja guru

Menurut Afandi dalam Vania at al (2021: 17) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran

Agar kegiatan belajar dan pembelajaran terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, guru harus merencanakan kegiatan belajar dan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan sesakma yang dituangkan ke dalam Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP).

2) Melaksanakan pembelajaran

Pada tahap ini di samping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih strategi pendekatan mengajar.

3) Menilai hasil pembelajaran

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang dicapai siswa. Misalnya dengan melakukan pengamatan terus menerus tentang perubahan, kemajuan yang dicapai oleh siswa dan dengan penilaian yang berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa. Selanjutnya guru melakukan evaluasi terhadap hasil yang dicapai siswa.

4) Melaksanakan tugas tambahan

Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural merupakan tugas tambahan berdasarkan jabatan struktural sekolah. Sedangkan tugas khusus merupakan tugas tambahan yang mengenai masalah khusus yang belum diatur di organisasi sekolah, seperti kegiatan keterlibatan acara sekolah yaitu eksplorasi, ekspedisi dan camping.

2. *Work Family Conflict*

Menurut Mustofa and Frianto (2019:932) *Work Family Conflict* merupakan konflik peran yang dialami karyawan ketika mendapat tekanan dari keluarga dan tekanan dari pekerjaan. *Work Family Conflict* akan menurunkan kinerja apabila karyawan memiliki pikiran yang negatif terhadap kinerjanya. Namun apabila karyawan memiliki pikiran yang positif, bahagia, dan senang terhadap pekerjaannya maka karyawan memberikan kinerja dan citra yang baik bagi perusahaan.

Pada dasarnya *Work Family Conflict* mengacu pada waktu, energi, peran yang menuntut pekerjaan atau keluarga di mana tuntutan kerja berkaitan dengan tekanan yang berasal dari beban dan waktu kerja yang berlebih. Menurut Makrifah (2019:119) mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. *Work family conflict* sebagai bentuk konflik antara peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal.

Menurut Mubassyir and Herachwati (2016:145) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik dimana peran pekerjaan dan keluarga secara mutlak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seorang mencoba memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang

bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Kasus *work family conflict* ini bisa terjadi di kalangan guru perempuan maupun lelaki.

a. 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 dibutuhkan untuk memenuhi peran tertentu menimbulkan kesulitan dalam memenuhi peran lainnya.
- 2) *Strain – based Conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan atau kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga).
- 3) *Behavior – based Conflict*, yaitu kesulitan mengubah perilaku yang diakibatkan dari satu peran keperan lain.

Work family conflict juga dibatasi dalam beberapa hal yaitu:

- 1) Hubungan “*Work-family*” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan.
- 2) Adanya perbedaan antara lain, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik.

- 3) Adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan)

b. Dampak *Work Family Conflict*

Menurut Amstad et al (2011) dalam jurnal Nusantari (2018:26) berpendapat bahwa work family conflict merupakan masalah yang sering kali dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan. Oleh sebab itu dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 yang berbeda, antara lain:

- 1) Dampak *Work-Family Conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan dan organisasi perilaku kewarganegaraan.
- 2) Dampak *Work-Family Conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- 3) Dampak *Work-Family Conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan kerja, kinerja kerja, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

c. Indikator – indikator *Work Family Conflict*

Indikator untuk mengukur *work family conflict* mengacu pendapat Frone et al (1992:66) dalam Jurnal Makrifah (2019:119) sebagai berikut:

1) Pekerjaan Mengganggu Keluarga (*Work Interfering with Family*)

a) Pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga

Hal yang terjadi ketika tuntutan, stres, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi termasuk hubungan dengan pasangan, anak-anak atau tanggungjawab rumah tangga.

b) Pekerjaan mengganggu interaksi dengan keluarga

Mengacu pada situasi menghambat atau menghalangi kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara seimbang dengan anggota keluarga mereka. Hal ini terjadi ketika waktu, energi atau fokus yang dihabiskan untuk pekerjaan yang dapat mengurangi waktu kualitas interaksi dengan pasangan dan anak-anak.

c) Pekerjaan mengganggu aktivitas penting di keluarga

Pada situasi ini dimana tuntutan pekerjaan seseorang menghambat dan menghalangi kemampuan mereka untuk melibatkan diri dalam aktivitas penting dengan anggota keluarga. Hal ini karena ketika keterlibatan yang tinggi atas

pekerjaan mengganggu waktu yang seharusnya dihabiskan untuk aktivitas penting bersama keluarga.

2) Keluarga mengganggu pekerjaan (*Family Interfering with Work*)

a) Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan

Situasi seperti ini dimana tanggung jawab dan kebutuhan keluarga menghambat dan mengganggu kemampuan guru untuk fokus dan berkinerja optimal dalam pekerjaannya. Hal ini terjadi ketika tugas-tugas keluarga, perhatian terhadap pasangan, atau tanggung jawab rumah tangga menyita waktu, energi dan fokus yang seharusnya dihabiskan untuk tugas dan tuntutan pekerjaan.

b) Permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan

Konflik atau permasalahan dalam kehidupan keluarga seseorang mempengaruhi kemampuan mereka untuk fokus dalam pekerjaan. Ini terjadi ketika masalah seperti konflik dengan pasangan, masalah kesehatan keluarga, atau peristiwa traumatis dalam keluarga dapat menyebabkan stres, gangguan emosional yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja seseorang.

c) Keluarga mengganggu pekerjaan

Situasi dimana tanggung jawab dan kebutuhan keluarga menghambat guru untuk fokus dan berkinerja optimal dalam pekerjaan mereka.

3. *Work from Home*

Semenjak adanya pandemi Covid-19 *Work from Home* atau yang disingkat dengan WFH sudah tidak asing didengar oleh masyarakat Indonesia. Menurut Vania et al (2021:243) *Work From Home* disingkat dengan WFH yaitu bekerja yang dilakukan dirumah, dalam menjalankan pekerjaan biasanya dilakukan di dalam kantor di ganti dengan dilakukannya dirumah. Saat ini WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan, diterapkannya WFH di Indonesia bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, melainkan untuk mengurangi penyebaran covid-19. Darmawan Adi (2020:4) mendefinisikan *work from home* adalah melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor untuk dikerjakan di rumah karyawan tersebut. sehingga karyawan tersebut tidak harus berangkat ke kantor karena pekerjaan bisa dikerjakan di rumah.

Menurut Mukaromah (2022:733) bekerja dari rumah ini dilakukan oleh para pekerja untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya diluar kantor atau konvensional dengan bantuan alat telekomunikasi atau bekerja fleksibel yang dimana para pekerja menjadi nyaman saat melakukan pekerjaannya. Konsep *work from home* ini mendapat perhatian dari banyak pihak, serta kemunculan teknologi komunikasi atau dengan istilah *teleommuting* atau *telework* makin dikenal pada tahun 80-an

parapekerja diberikan kesempatan menyelesaikan tugas dari rumah dibanding dengan datang ke kantor.

Musarofah and Malikhul Askar (2022:10) berpendapat bahwa *Work from home* yang biasa disingkat WFH secara umum dapat diartikan sebagai cara kerja karyawan yang tidak berada di kantornya, bisa dirumah, direstoran atau kafe, atau dimanapun sesuai keinginan dari karyawan tersebut agar mendapatkan flaksibilitas yang tinggi yang berguna untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Musarofah and Malikhul Askar (2022:9) berpendapat WFH itu sendiri sebagai alternatif untuk melakukan proses belajar mengajar dimasa pandemi corona ini dan sebagai cara untuk meminimalisir bertambahnya korban dari corona itu sendiri, semenjak kemunculan virus corona seluruh guru dipaksa untuk melakukan pebelajaran dengan metode baru dan harus bisa lebih berinovasi lagi dalam melakukan pembelajaran secara online.

a. Tujuan *Work from Home*

Tujuan dilakukannya sistem *Work from Home* adalah demi menjaga para guru dan siswa agar tidak tertular virus covid-19. Dengan diberlakukannya sistem ini juga dapat menetralsir angka penyebaran covid-19 di Indonesia. Tujuan yang lain adalah terjaganya kesehatan jika guru melakukan pekerjaan dari rumah, hal ini dikarenakan aktifitas fisik seperti datang mengajar langsung ke

sekolah sudah tidak dilakukan, sehingga meminimalisir berkerumun dan tatap muka pada para siswa.

b. Dimensi *Work from Home*

Menurut Gadecki et al (2018) di dalam Rizal Dwi (2022:18-19), bahwa terdapat tiga dimensi atas pelaksanaan *Work from Home* yaitu:

- 1) Ruang: guna untuk merealisasikan minat dan ekspresi diri, fungsi ruangan pribadi di dalam rumah diubah menjadi semua ruang publik.
- 2) Waktu: digunakan untuk ruangan personal menjadi ruangan yang digunakan untuk bekerja yang arahnya menjadikan tertabraknya atau lebih terjadinya tumpang tindih antara dua sistem waktu yang berbeda, yaitu untuk melaksanakan pekerjaan rumah tangga (waktu siklik) dengan waktu untuk menyelesaikan tugas profesional (waktu linier).
- 3) Peran sosial: narasi mengenai pribadi yang merupakan pekerja yang melakukan pekerjaannya bukan dikantor melainkan di rumah.

c. Manfaat *Work from Home*

- 1) *Fleksibel* dalam melakukan pekerjaan, pada saat bosan bekerja, bisa pindah dari meja kerja keruangan lain yang ada di rumah untuk bekerja lebih nyaman.
- 2) Waktu pada saat WFH juga akan menjadi lebih fleksibel karena bisa disesuaikan, yang terpenting saat bekerja dari rumah karyawan bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

- 3) Mengurangi biaya transportasi merupakan salah satu dari keuntungan *work from home*.
- 4) Meminimalisir penularan covid-19, selama WFH guru dan siswa merasa nyaman karena tidak adanya interaksi langsung.

d. Indikator *Work from Home*

Menurut Farrel Kathleen (2017:8) dalam Hasanah et al (2022:288), terdapat indikator dari *Work from home* diantaranya yaitu:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja guru tentunya berubah ketika menjalani WFH, lingkungan rumah dapat menjadi penuh gangguan seperti kebisingan keluarga, hewan peliharaan, atau peralatan rumah tangga, gangguan ini dapat mengganggu konsentrasi saat mengajar, dan dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang disampaikan. Selain itu keterbatasan ruang dan fasilitas, karena tidak semua guru memiliki ruangan khusus untuk bekerja dari rumah. Keterbatasan fasilitas yang kurang memadai dapat mengganggu kenyamanan guru saat mengajar dari rumah.

2) Gangguan stress

Perubahan situasi pada saat pandemi Covid-19, yang mengharuskan guru mengajar dari rumah, dapat menciptakan stres, perubahan kebijakan, metode pembelajaran, atau tentang

teknologi yang muncul dapat meningkatkan tingkat stres pada guru.

3) Kedekatan dengan keluarga

Kedekatan dengan keluarga saat WFH dapat menyebabkan gangguan yang mengganggu fokus dan konsentrasi guru saat mengajar, gangguan seperti suraa anak, dan percakapan keluarga dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran.

4) Waktu perjalanan

Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak ke sekolah, perjalanan menuju sekolah biasanya memberikan waktu bagi guru untuk berpindah dari suasana rumah ke lingkungan sekolah, ini memberikan kesempatan kepada guru untuk mengatur pikiran dan mempersiapkan diri untuk mengajar. Dalam situasi WFH guru kehilangan transisi tersebut, yang dapat mempengaruhi kesiapan mental dan fokus guru saat memasuki tugas mengajar.

5) Kesehatan dan keseimbangan kerja

Ketika WFH dapat menyebabkan gaya hidup yang lebih tidak efektif karena kurangnya pergerakan dan aktivitas fisik yang biasanya terjadi di sekolah. kurangnya aktivitas tersebut dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan kesejahteraan guru, yang mempengaruhi energi, fokus dan kinerja guru. Bekerja dari

rumah juga dapat menciptakan rasa kurangnya interaksi sosial yang berpengaruh juga terhadap mental dan emosional guru.

6) Kreativitas dan Produktivitas

WFH dapat menyebabkan kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja, siswa yang dapat mengurangi peluang untuk mendapatkan berbagai ide, dan gagasan. Selain itu bekerja dari rumah mungkin menghadirkan keterbatasan sumber daya dan akses yang mempengaruhi guru untuk mengimplementasikan ide-ide kreativitas mereka.

7) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

Ketika bekerja dari rumah, guru mungkin menghadapi gangguan yang tidak terjadwal dengan keluarga, teman atau tetangga, mereka dapat mengalami kesulitan memisahkan pekerjaan rumah dan mengajar, ini dapat mengaggu konsentrasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang menyebabkan mereka memiliki tekanan diri.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam pengujian yang terhubung dengan *Work Family Conflict*, *Work from Home* dan Kinerja Guru.

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Senem Nart (1), Ozgun Batur (2) Vol 2, No 2, 2014, Page 72-81 ISSN: 2147-6284 DOI: https://doi.org/10.15527/ejre.201426250	<i>The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teachers</i>	Analisis Regresi Berganda	<i>Research holds the aim of examining the effects of work-family conflict on job stress, organizational commitment and job performance of teacher. General findings of research are the concrete negative effect of work-family conflict on job stress and partial effect on organizational commitment.</i>
2	Aisyah Dewi Nashtya (1), Akhmad Baidun (2) Vol. 22 No.1 April 2017 ISSN: 1412-1735 DOI: https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8165	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Modal Psikologis dan Variabel Demografis terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik keluarga pekerjaan, modal psikologis dan demografis terhadap kinerja guru.

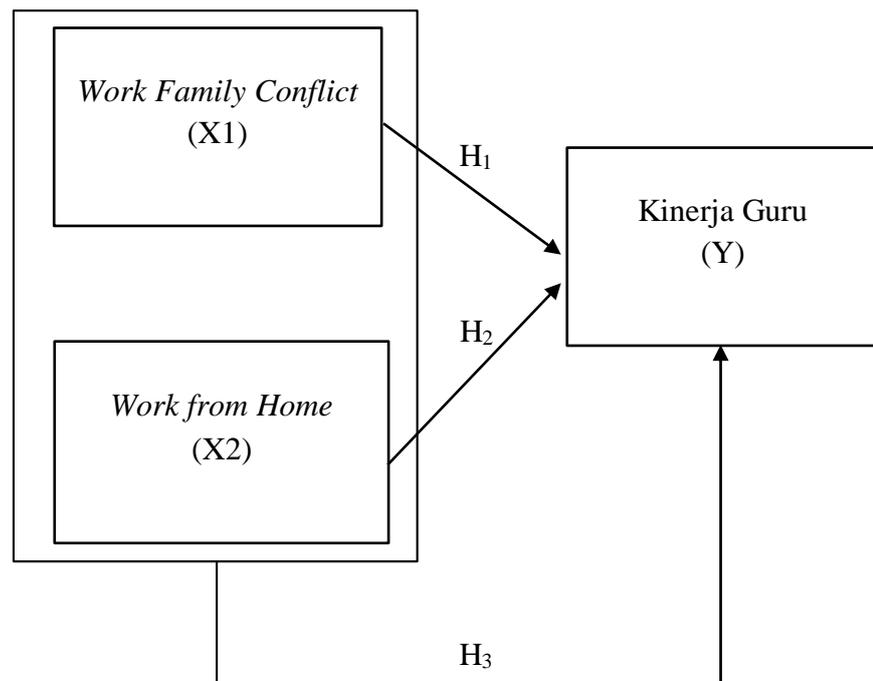
No	Penulis	Judul	Metode Analisis	Hasil
3	Khoirotul Makrifah (1), Susi Widjajani (2), Agus Saur Utomo (3) Vol. 3 No.5 2019 DOI: https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Guru dengan Stres kerja sebagai Variabel Mediasi di masa Pandemi Covid-19 (studi pada Guru Wanita SD di Kecamatan Gebang Purworejo)	Analisis Regresi Hierarkis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel <i>Work Family Conflict</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja mampu memediasi hubungan antara <i>Work family conflict</i> terhadap kinerja dalam bentuk partial mediation,
4	Dera Tita Vania (1), Lusi Marsinah (2), Endah Dewi Purnamasari (3). Vol. 2 No. 4 Desember 2021 e-ISSN: 2745-7257 DOI: https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.391	Pengaruh <i>Work from Home</i> terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang pada Masa Pandemi Covid-19	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahawa <i>Work from Home</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

No	Penulis	Judul	Metode Analisis	Hasil
5	Grace Agusthine Ibadhi (1), Leo Alexander Tambunan (2) Vol.1 No. 1 Januari 2022 p-ISSN: 2809-1255 e-ISSN: 2809-1981 DOI:https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i1.352	Pengaruh WFH (<i>Work From Home</i>) dan WFO (<i>Work From Office</i>) Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19	Analisi Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian tidak ada pengaruh yang signifikan dari <i>Work From Home</i> (WFH) dan <i>Work From Office</i> Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di era pandemi Covid-19.
6	Firsta Jasel Mononimbar (1), Irvan Trang (2), Regina Trifena Saerang (3). Vol. 10 No. 3 Hal. 32-42 18 Juli 2022 ISSN 2303-1174 DOI:https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41190	Pengaruh <i>Work from Home</i> (WFH), Beban Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA N2 Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work from Home</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
7	Zakiatul Mukaromah Vol.1 No.6 Oktober 2022 ISSN: 2828-5271 DOI: https://doi.org/10.56799/jceki.v1i6.803	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Manonjaya Selama Masa Pandemi Covid-19	Analisi Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan <i>Work from Home</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah SMA N 1 Manonjaya.

No	Penulis	Judul	Metode Analisis	Hasil
8	Siti Rahma (1), Nanda Suryadi (2), Identiti (3), Arie Yusnelly (4) Vol.3 No.3 2022, ISSN: 1695-1703 DOI : https://doi.org/10.37385msej.v3i3.887	Pengaruh <i>Work from Home</i> (WFH) terhadap Kinerja Guru MTSN 2 Siak Dimasa Pandemic Covid-19	<i>Analisis Regresi Linear Sederhana</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work from Home</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di MTS N 2 Siak.
9	Zalza Tasya Hasanah (1), Muhammad Rizqi Zati (2), Dhian Roslina (3) Vol. 11 No. 3, November 2022 p-ISSN: 2301-7775 e-ISSN: 2579-8014 DOI: https://doi.org/10.24114/niaga.v11i3.39065	Pengaruh Beban <i>Work from Home</i> dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban <i>Work from Home</i> dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Guru
10	Sintha Wahjusaputri (1), Hupron Fadilah (2). Vol.14 No.4 Desember 2022 p-ISSN: 2087-9490 e-ISSN: 2597-940X DOI:10.35445/alishlah.v14i4.1527	<i>The Impact of Learning Agility and the Work Environment during Work From Home (WFH) on Teacher Performance</i>	<i>Analysis Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of this study have a positive effect on learning performance, there is a positive effect of work environment on teacher performane.</i>

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang ditunjukkan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H1: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Guru

H2: Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Guru

H3: Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work from Home* terhadap Kinerja

Guru

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara penelitian yang akan diuji kebenaran didalam suatu perusahaan, dengan demikian terdapat adanya variabel-variabel yang meliputi *Work Family Conflict* dan *Work from Home* Terhadap Kinerja Guru.

1. Menurut Nashtya (2017:140) *Work Family Conflict* merupakan seorang karyawan yang tidak mampu untuk membagi waktu dengan baik antara pekerjaan, sehingga akan mengalami stress yang akan menyebabkan menurunnya kinerja dalam pekerjaannya. *Work Family Conflict* adalah sebuah konflik peran yang sering terjadi pada seorang karyawan. Konflik yang tercipta karena pekerjaan menjadi penyebab konflik dalam keluarga. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nashtya (2017:137) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₁ Terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Guru

2. *Work from Home* adalah melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor untuk dikerjakan di rumah karyawan tersebut. Sehingga karyawan tersebut tidak harus berangkat ke kantor karena pekerjaan dapat diselesaikan di rumah Darmawan Adi (2020:4). Sedangkan Musarofah and Malikhul Askar (2022:10) berpendapat bahwa *Work from Home* secara umum dapat diartikan sebagai cara kerja karyawan yang tidak berada di kantornya, biasa

di rumah, di restoran atau kafé, atau dimanapun sesuai keinginan dari karyawan tersebut agar mendapatkan flaksibilitas yang tinggi yang berguna untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mononimbar et al (2022:32) menyimpulkan bahwa *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₂ Terdapat pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Guru

3. Menurut Musarofah and Malikhul Askar (2022:10) *work family conflict* adalah konflik yang dialami karyawan ketika mendapat tekanan dari keluarga dan tekanan dari pekerjaan. *work family conflict* dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. *Work from home* (WFH) tidak asing didengar ketika covid-19 masuk ke Indonesia, *work from home* diberlakukan bukan karena budaya kerja atau metode awal, melainkan karena agar tidak meningkatnya angka kasus covid-19 di Indonesia. Vania et al (2021:242) berpendapat *work from home* yaitu bekerja yang dilakukan di rumah, dalam menjalankan pekerjaan biasanya dilakukan di dalam kantor diganti dengan dilakukan dirumah. Dari uraian diatas maka penelitian ini dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₃ *Work Family Conflict* dan *Work from Home* terhadap Kinerja Guru