

PENGARUH BEBAN *WORK FROM HOME* DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 5 KEJURUAN MUDA

Zalza Tasya Hasanah¹⁾, Muhammad Rizqi Zati^{1*)}, Dhian Rosalina¹⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

*Penulis Korespondensi: rizqi_zati@unsam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban *work from home* dan kemampuan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda. Metode yang diimplementasikan yaitu metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda yang berjumlah 32 orang, dan pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Metode wawancara dan kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai metode analisis dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan. Hasil analisis regresi untuk uji t didapatkan pengaruh beban *work from home* terhadap kinerja guru. dan terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja guru. Sementara secara simultan terdapat pengaruh beban *work from home* dan kemampuan kerja terhadap kinerja guru.

Keywords: Beban Work From Home, Kemampuan Kerja, Kinerja

Article Information

Received Date: 11 Oktober 2022

Revised Date: 20 Oktober 2022

Accepted Date: 3 November 2022

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi merupakan asset atau harta yang paling berharga. Sehingga haruslah dikelola dan dimanfaatkan dengan seimbang dan manusiawi. Seperti halnya institusi pendidikan yang membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya yaitu guru yang berkualitas. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 bab 1 pasal 1 telah menyebutkan tentang profesi guru. Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan juga mengevaluasi peserta didik baik itu pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal maupun pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan begitu dapat diartikan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menyukseskan kegiatan pendidikan di Indonesia. Dalam berbagai artikel/literatur banyak disebutkan bahwa kualitas pendidikan yang ada sangat dipengaruhi oleh kompetensi gurunya, semakin meningkatnya kompetensi maka akan semakin meningkatnya kinerja guru.

Kinerja guru ialah prestasi kerja yang di dapatkan oleh guru baik perseorangan maupun kelompok dalam penyelesaian tugas yang dimilikinya sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan dengan berdasarkan standar kinerja. Menurut Hamzah dan Nina (2012) kinerja guru dapat dikatakan baik jika memiliki kualitas kerja, kecepatan kerja dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi yang baik. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2005) apabila indikator-indikator yang dijadikan tujuan dalam perencanaan dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu maka kinerja guru dikatakan baik. Melihat beban kerja pada institusi pendidikan tersebut

merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja.

Coronavirus disease terdeteksi pertama kali di wuhan, Cina. Pada 2 Maret 2020 tercatat kasus covid-19 pertama di Indonesia dan penderita positif covid-19 terus meningkat pesat hingga sampai dengan rasio kematian pasiennya sangat tinggi. Karena hal tersebut sekolah dan perusahaan dijalankan dengan sistem *work from home*. Dengan ditetapkannya sistem *work from home* diharapkan dapat memutus penyebaran virus covid-19. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang diterima harus diselesaikan dari rumah. Munandar (2014) mengatakan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diserahkan pada pegawai agar diselesaikan dengan batas waktu tertentu menggunakan kemampuan yang dimilikinya. *Work from home* (WFH) merupakan istilah yang diartikan melakukan pekerjaan dari rumah. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan beban *work from home* adalah tugas-tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu pada saat karyawan bekerja dari rumah Dalam menyelesaikan beban kerja dibutuhkan kemampuan kerja karyawan sehingga beban kerja dapat diselesaikan dengan maksimal.

Hasibuan (2015) berpendapat kemampuan kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. sebenarnya kualitas hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan kemampuan kerja yang dimilikinya, hal ini terjadi dikarenakan ada berbagai macam potensi seperti kecakapan, keterampilan serta potensi lain yang mendukung dalam kemampuan kerja. Kemampuan kerja juga dapat diartikan sebagai karakteristik yang konstan yang berhubungan dengan kemampuan maksimum fisik serta mental seseorang (Kreitner, 2005). Maka dapat dikatakan

kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan disebut dengan kemampuan kerja

SMA negeri 5 Kejuruan muda yang berada diwilayah Kabupaten Aceh Tamiang juga mengalami dampak dari pandemi covid-19 yang melanda. Institusi pendidikan tersebut yang berada didalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI ikut serta mengimplementasikan kegiatan pembelajaran secara daring (dalam jaringan) pada saat pandemi berlangsung. Kegiatan pembelajaran seluruhnya dilakukan dari rumah agar dapat meminimalisir dan memutus penyebaran covid-19. Karena adanya perbedaan pada organisasi saat mengimplementasikan kegiatan bekerja guru secara daring, sehingga beban pekerjaan harus diselesaikan dari rumah padahal tidak seluruh beban pekerjaan bisa diselesaikan dari rumah, dan juga dengan masalah jaringan internet yang hilang saat ada pemadaman listrik, sulitnya menciptakan suasana kerja yang kondusif saat dirumah, dan juga sistem belajar mengajar dari rumah yang jauh berbeda dengan sistem belajar tatap muka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMA Negeri 5 kejuruan Muda diketahui bahwasannya masih ada beberapa orang guru penanggung jawab pelajaran yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kurangnya teknologi yang memadai pada saat *work from home* dan juga sulitnya mengajar pelajaran matematika, kimia dan olahraga menggunakan media daring.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru ialah prestasi kerja yang di dapatkan oleh guru baik perseorangan maupun kelompok dalam penyelesaian tugas yang dimilikinya sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan dengan berdasarkan standar kinerja. Menurut Hamzah dan Nina (2012) kinerja guru dapat dikatakan baik jika

memiliki kualitas kerja, kecepatan kerja dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi yang baik. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2005) apabila indikator-indikator yang dijadikan tujuan dalam perencanaan dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu maka kinerja guru dikatakan baik. Indikator-indikator kinerja guru berdasarkan Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 yaitu : 1). Perencanaan pembelajaran, 2). Pelaksanaan, 3). Evaluasi/penilaian, dan 4). Pengawasan.

Beban *Work From Home*

Munandar (2014) mengatakan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diserahkan pada pegawai agar diselesaikan dengan batas waktu tertentu menggunakan kemampuan yang dimilikinya. *Work from home* (WFH) merupakan istilah yang diartikan melakukan pekerjaan dari rumah. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan beban *work from home* adalah tugas-tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu pada saat karyawan bekerja dari rumah. Adapun indikatornya yaitu : 1). Lingkungan kerja fleksibel, 2). Tekanan atau stress, 3). Kedekatan dengan keluarga, 4). Kesehatan dan keseimbangan kerja, dan 5). Kretivitas dan produktivitas tinggi.

Kemampuan Kerja

Hasibuan (2015) berpendapat kemampuan kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. sebenarnya kualitas hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan kemampuan kerja yang dimilikinya, hal ini terjadi dikarenakan ada berbagai macam potensi seperti kecakapan, keterampilan serta potensi lain yang mendukung dalam kemampuan kerja. Kemampuan kerja juga dapat diartikan sebagai karakteristik yang konstan yang berhubungan dengan kemampuan

maksimum fisik serta mental seseorang (Kreitner, 2005). Maka dapat dikatakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan disebut dengan kemampuan kerja. Indikator dari kemampuan kerja yaitu, 1). Pengetahuan, 2). Pelatihan, 3). Pengalaman, 4). Keterampilan, dan 5). Kesanggupan kerja.

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif dan kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear. Instrumen yang dipakai adalah kuesioner dengan skala likert 1 sampai dengan 7.

Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai bentuk kumpulan yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk digunakan sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda yang sebanyak 32 orang guru.

Sampel

Jumlah dari populasi yang sebagian diambil disebut dengan sampel. Besarnya jumlah yang diambil pada saat melakukan penelitian suatu objek ditentukan oleh pengukuran sampel. Sampling jenuh dipilih dalam penelitian ini sebagai teknik menentukan sampel yang artinya total anggota populasi diambil menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Sehingga semua guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda yang berjumlah 32 guru merupakan sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang digunakan 32 orang guru yang seluruhnya guru SMA Negeri 5 kejuruan muda. Dapat dilihat pada tabel 1 identitas karakteristik berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	11	34,4
Perempuan	21	65,6
Jumlah	32	100,0

Sumber : angket, diolah (2022)

Bersumber dari tabel 1 bisa dijelaskan bahwasannya dari total 32 responden, 11 orang (34,4%) berjenis kelamin laki-laki, 21 orang (65,6%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, responden berjenis kelamin perempuan merupakan mayoritas responden penelitian ini.

Bisa dilihat pada tabel 2 identitas karakteristik berdasarkan usia :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-25	1	3,1
26-30	4	12,5
31-35	9	28,1
36-40	10	31,3
>40	8	25
Total	32	100,0

Sumber : angket, diolah (2022)

Dilihat dari tabel 2, dapat dijabarkan dari total 32 responden, terdapat 1 responden (3,1%) berusia 21 -25 tahun, 4 responden (12,5%) usia 26-30 tahun, 9 responden (28,1%) usia 31-35 tahun, 10 responden (31,3%) dengan usia 36-40 tahun dan 8 responden (25%) usia >40 tahun. sehingga, dapat disimpulkan usia mayoritas responden adalah usia 36-40 tahun yaitu 10 orang responden (31,3%).

bisa dilihat pada tabel 3 identitas karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan :

Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
S1	32	100
Total	32	100,0

Sumber : angket, diolah (2022)

Bersumber dari tabel 3 bisa dijelaskan dari total 32 responden, seluruh responden memiliki jenjang pendidikan S1 (100%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2015) berpendapat untuk mengukur dan menilai layak tidaknya kuesioner digunakan uji validitas. Bisa dilihat pada tabel 4 hasil uji validitas dan uji reliabilitas :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Ket.
Beban WFH (X1)	1	0,361	0,478	Valid
	2	0,361	0,760	Valid
	3	0,361	0,563	Valid
	4	0,361	- 0,387	Non valid
	5	0,361	- 0,304	Non valid
	6	0,361	0,285	Non valid
	7	0,361	0,639	Valid
	8	0,361	0,619	Valid
	9	0,361	0,594	Valid
	10	0,361	0,827	Valid
	11	0,361	0,700	Valid
	12	0,361	0,720	Valid
	13	0,361	0,274	Non valid
	14	0,361	0,579	Valid
	15	0,361	0,553	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	1	0,361	0,087	Non valid
	2	0,361	0,698	Valid
	3	0,361	0,636	Valid
	4	0,361	0,189	Non valid
	5	0,361	0,307	Non valid
	6	0,361	0,610	Valid
	7	0,361	0,712	Valid
	8	0,361	0,879	Valid
	9	0,361	0,760	Valid

Kinerja Guru (Y)	10	0,361	0,666	Valid
	11	0,361	0,677	Valid
	12	0,361	0,685	Valid
	13	0,361	0,770	Valid
	14	0,361	0,851	Valid
	15	0,361	0,807	Valid
	1	0,361	0,520	Valid
	2	0,361	0,668	Valid
	3	0,361	0,198	Non valid
	4	0,361	0,251	Non valid
	5	0,361	0,795	Valid
	6	0,361	0,705	Valid
	7	0,361	0,470	Valid
	8	0,361	0,797	Valid
	9	0,361	0,536	Valid
10	0,361	0,520	Valid	
11	0,361	0,319	Non valid	
12	0,361	0,710	Valid	

Sumber : Data primer, diolah (2022)

Seluruh variabel mendapatkan nilai $\alpha > 0,60$ maka variabel seluruhnya dinyatakan reliabel. Pada tabel 5 bisa dilihat hasil uji reliabilitas :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban WFH (X1)	0,655	Reliabel
Kemampuan kerja (X2)	0,897	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,725	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 berikut menunjukkan hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T	Sig. T
Konstanta	8,526	0,928	0,361
Beban WFH	0,413	4,132	0,000
Kemampuan Kerja	0,263	2,346	0,026
F	= 12,874		
Sig. F	= 0,000		

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Berlandaskan tabel 6 maka persamaan dari uji regresi linear adalah :

$$Y = 8,526 + 0,413 X_1 + 0,263 X_2$$

Uji Hipotesis

Hasil parsial

Uji parsial yaitu untuk mencari tahu signifikansi pengaruh variabel independen (beban WFH dan kemampuan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja guru) dengan signifikansi 0,05. dapat dijelaskan berlandaskan tabel 6 berikut :

1. hasil uji parsial variabel beban WFH (X_1) nilai $t_{sig} < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, berarti beban WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda
2. hasil uji parsial variabel kemampuan kerja (X_2) nilai $t_{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda

Hasil Simultan

Uji simultan ialah uji untuk mencari tahu pengaruh variabel independen (beban WFH dan kemampuan kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja Guru) dengan nilai signifikansi 0,05. Berlandaskan tabel 6 bisa dijabarkan hasil nilai $F_{sig} < 0,05$ sehingga di terimanya hipotesis. Artinya beban WFH dan kemampuan kerja secara berdampingan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda.

Beban WFH Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menjelaskan beban WFH memiliki pengaruh signifikan akan kinerja guru, diketahui melalui hasil t hitung 4,132 dan nilai $t_{sig} < 0,05$ sehingga di terimanya hipotesis, sehingga beban WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwasannya kinerja guru semakin baik dengan diterapkannya *work from home* dikarenakan dengan sistem belajar mengajar dari rumah dan menjadi fleksibel nya waktu kerja guru merasa aman dan nyaman dalam menyiapkan dan menyampaikan materi pembelajaran sehingga tercapai kinerja yang lebih baik .

Responden selaku guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda menjelaskan dengan sistem belajar daring membuat performa bekerja untuk menyiapkan bahan pelajaran dan metode pembelajaran menjadi lebih efektif. Adanya kesamaan dari penelitian ini dengan penelitian dari Astri Apriyani (2021) yang menyebutkan bahwasannya beban WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan akan kinerja guru SMA Negeri di Tegal Timur.

Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menjelaskan kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan kerja, ditunjukkan dari hasil t hitung 2,346 dan nilai $t_{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima, sehingga berarti variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda. Hasil penelitian dilapangan menyatakan kemampuan kerja pada rata-rata guru dapat dikatakan sudah baik, guru-guru mampu dengan cepat beradaptasi dengan perubahan sistem pembelajaran secara daring.

Berdasarkan hasil wawancara pada guru SMA negeri 5 kejuruan muda juga diketahui bahwa guru SMA negeri 5 Kejuruan muda sering mengikuti pelatihan atau seminar untuk menambah kemampuan kerjanya.

Adanya kesamaan dari penelitian ini dengan penelitian Astri Apriyani (2021) yang menyatakan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan akan Kinerja Guru SMA Negeri di Tegal Timur. Begitu juga dengan hasil penelitian Imam Ghozali (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat ditarik kesimpulan dari dilakukannya penelitian ini, yaitu :

Secara parsial beban WFH memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda. Secara parsial kemampuan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda. Secara simultan beban WFH dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 5 Kejuruan Muda

Saran dalam penelitian ini yaitu :

Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memasukan variabel lain pada penelitiannya sehingga hasil yang didapatkan menjadi lebih maksimal, contohnya seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja atau lain sebagainya. Serta peneliti untuk selanjutnya bisa memperluas lingkup penelitian seperti menambah jumlah responden.

REFERENSI

- Apriyani, Astri. 2021. Pengaruh Beban *Work From Home*, Motivasi Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Wilayah Tegal Timur. **Jurnal Ekonomi Manajemen**, 31-39.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali , 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB*. 130-137.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta: Penerbit UI.

- Robbins, Stephen P., dan Timothy A Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**, Ed ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D**. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno, Hamzah. B, dan Nina Lamatenggo. 2012. **Teori Kinerja Dan Pengukurannya**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.