

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan elemen terpenting dalam kehidupan, yang berperan sebagai fondasi untuk mengembangkan potensi individu dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Di Indonesia, kinerja guru menjadi faktor kunci yang sangat mempengaruhi mutu pendidikan di berbagai tingkat. Meskipun banyak guru yang memiliki dedikasi dan potensi yang tinggi, variasi kinerja yang signifikan sering kali terlihat di lapangan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perbedaan dalam akses pelatihan, sumber daya yang tersedia, dan dukungan dari pihak sekolah. Menurut data dari Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) terdapat sebanyak 1.55 juta atau 51,9% guru yang belum tersertifikasi pada tahun 2023 di Indonesia, yang tentunya sangat berdampak pada kualitas pengajaran yang mereka berikan (Pahlevi, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak hanya mencakup kemampuan akademis, tetapi juga keterampilan interpersonal dan pedagogis (pendekatan mengajar untuk mendidik secara efektif) yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Dengan adanya tenaga pendidik yang kompeten, berbagai media dan peralatan canggih dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung proses pembelajaran. Keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas SDM, yang

sangat diperlukan untuk mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan bersama. Namun, tantangan seperti kurangnya fasilitas pendidikan yang memadai, beban kerja tinggi, kepemimpinan yang kurang efektif, hubungan kerja yang kurang harmonis antar guru, serta keseimbangan hidup yang sulit dicapai sering kali menjadi penghambat kinerja guru. Menurut Zulkipli, keberhasilan dan kesuksesan suatu lembaga sangat bergantung pada kualitas SDM-nya, karena organisasi yang didukung oleh kinerja yang baik akan lebih berpotensi untuk mencapai tujuannya (Zulkipli, 2022). Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama di SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.

SMAN 3 Lengayang, sebuah sekolah negeri yang beralamat di Jalan Koto Baru, Kambang, Kecamatan Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat, yang merupakan sekolah yang bergerak di bidang pendidikan. Sebagai institusi pendidikan, SMAN 3 Lengayang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas melalui peran dari tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi. Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi penentu keberhasilan proses belajar-mengajar dan pencapaian akademik siswa.

Salah satu faktor penentu kualitas pendidikan adalah kinerja guru, yang sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Karena itu, kinerja guru mendapat perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, mengingat penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang optimal berdampak signifikan terhadap prestasi siswa (Sudarmono *et al.*, 2021).

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai perilaku dan hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan mengacu pada standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja menunjukkan sejauh mana individu memenuhi tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Pala'langan, 2021).

Sedangkan menurut (Darmawan et al., 2021), kinerja diartikan sebagai tindakan dan pencapaian yang dihasilkan individu saat menjalankan tugas sesuai peran serta tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja dinilai melalui tiga aspek utama yaitu: jumlah, mutu, dan waktu yang dipakai, yang keseluruhannya mencerminkan kontribusi nyata individu dalam meraih target yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Swadipura, kinerja merupakan hasil nyata yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, dengan mengacu pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kedisiplinan. Kinerja yang optimal menandakan manajemen organisasi yang efektif dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kepercayaan internal dan eksternal (Swadiputra, 2021).

Menurut Rohman, kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dimana secara administratif, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas untuk melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien (Rohman, 2020). Kinerja guru dapat terlihat dalam situasi dan kondisi

sehari-hari saat mengajar dikelas, yang tercermin melalui berbagai aspek aktivitas dalam menjalankan tugas serta cara atau kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik (Prasetyono & Ramdayana, 2020).

Grahandika dan Wijayati berpendapat bahwa kinerja sebagai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur dari kualitas kuantitas, kehadiran, dan kemampuan berkolaborasi. Kinerja juga mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan efisiensi dalam penggunaan waktu (Grahandika & Wijayati, 2021). Namun, fenomena yang terjadi pada tahun 2019-2023 menunjukkan masih ada tenaga pendidik di SMAN 3 Lengayang yang belum mampu mengoptimalkan kinerjanya. Hal ini berdampak pada penurunan kualitas pengajaran, sebagaimana terlihat dalam data absensi yang fluktuatif dan hasil evaluasi kinerja yang menunjukkan predikat “Baik” dan sejumlah guru yang menunjukkan predikat “Cukup”.

Kehadiran guru yang mengalami fluktuatif tersebut, dapat dilihat pada tabel laporan absensi guru SMAN 3 Lengayang pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Rekap Absensi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Guru	H	S	I	TK	T	DL	Total Hari Kerja
2019	47	225	30	15	5	8	9	292
2020	47	220	25	18	6	7	8	292
2021	47	215	20	10	8	9	6	292
2022	47	240	15	20	4	6	9	292
2023	47	229	12	21	7	8	10	292

Sumber data: SMAN 3 Lengayang, Tahun 2019-2023

Catatan:

H : Hadir.

S : Sakit.

I : Izin.

TK : Tanpa Keterangan.

T : Terlambat.

DL : Dinas Luar.

Berdasarkan data rekap absensi guru di SMAN 3 Lengayang dari tahun 2019 hingga 2023, terdapat beberapa tren menarik yang dapat dijadikan fokus dalam penelitian ini. Pertama, terjadi fluktuasi dalam jumlah kehadiran guru, dengan angka kehadiran tertinggi pada tahun 2022 (240 hari) setelah mengalami penurunan sejak tahun 2019 (225 hari) hingga 2021 (215 hari). Pada tahun 2023, kehadiran guru kembali mengalami sedikit penurunan menjadi 229 hari.

Selain itu, izin mengalami peningkatan bertahap dari tahun 2019 hingga 2023, dengan angka izin tertinggi sebanyak 21 hari pada tahun 2023. Ini mengindikasikan bahwa para guru semakin menyadari pentingnya izin dalam menjaga keseimbangan kesehatan fisik dan mental. Jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan (TK) dan keterlambatan (T) relatif stabil, namun angka sakit (S) menunjukkan tren penurunan sejak tahun 2019 (30 hari) hingga 2023 (12 hari), yang bisa menandakan peningkatan kesehatan fisik guru atau perubahan pola izin.

Fenomena lain juga dapat dilihat dari data evaluasi kinerja guru yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Evaluasi Kinerja Pegawai
Periode Semester I Tahun 2023

Periode	Aspek Penilaian	Predikat Kinerja	Bobot Predikat	Jumlah Guru
Semester I	Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif.	Baik	76 - 90	37
	Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif.	Cukup	61 - 75	10
Total Guru				47

Sumber data: SMAN 3 Lengayang, Tahun 2023

Keterangan:

1. Amat Baik : 91-100
2. Baik : 76-90
3. Cukup : 61-75
4. Kurang : 51-60
5. Buruk : 0-50

Berdasarkan data evaluasi kinerja guru periode Semester I tahun 2023 pada SMAN 3 Lengayang menunjukkan bahwa terdapat 37 guru yang memiliki predikat kinerja “Baik” dengan bobot nilai sebesar 76–90, sementara 10 guru lainnya mendapatkan predikat kinerja “Cukup” dengan bobot nilai 61-75.

Tabel 1. 3
Evaluasi Kinerja Pegawai
Periode Semester II Tahun 2023

Periode	Aspek Penilaian	Predikat Kinerja	Bobot Predikat	Jumlah Guru
Semester II	Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif.	Baik	76 - 90	37
	Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif.	Cukup	61 - 75	10
Total Guru				47

Sumber data: SMAN 3 Lengayang, Tahun 2023

Keterangan:

1. Amat Baik : 91-100
2. Baik : 76-90
3. Cukup : 61-75
4. Kurang : 51-60
5. Buruk : 0-50

Berdasarkan data evaluasi kinerja guru periode Semester II tahun 2023 pada SMAN 3 Lengayang menunjukkan bahwa terdapat 37 guru yang memiliki predikat kinerja “Baik” dengan bobot nilai sebesar 76–90, sementara 10 guru lainnya mendapatkan predikat kinerja “Cukup” dengan bobot nilai 61-75.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan data evaluasi kinerja guru di SMAN 3 Lengayang pada tahun 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang dievaluasi mendapatkan predikat kinerja “Baik,” sementara sejumlah

kecil guru yang dinyatakan “Cukup”. Hal ini mencerminkan adanya kualitas pengajaran yang relatif tinggi di sekolah tersebut, yang terjadi karena beberapa faktor positif yang menunjang keberhasilan. Namun, keberadaan beberapa guru dengan predikat “Cukup” menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan konsistensi kinerja di seluruh tenaga pengajar. Fenomena ini menyoroti perlunya perhatian lebih terhadap pengembangan profesionalisme guru dan dukungan yang tepat agar setiap tenaga pengajar dapat berkontribusi secara optimal dalam lingkungan belajar yang kondusif.

Sebagai tenaga pengajar, untuk mewujudkan kinerjanya diperlukan berbagai faktor, salah satunya adalah bagaimana seorang pemimpin atau atasan dalam mengarahkan bawahannya atau staf agar mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dengan tujuan mencapai sasaran tertentu. Setiap pemimpin memiliki pendekatan atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi adalah *servant leadership* (Azumsastuti, 2020).

Menurut Greenleaf dan Spears dalam (Prasetyono & Ramdayana, 2020) menyatakan, jika berkeinginan menjadi seorang pemimpin, maka seseorang tersebut melakukan pelayanan kepada orang lain terlebih dahulu. Konsep ini disebut sebagai konsep kepemimpinan yang dipopulerkan oleh Robert K. Greenleaf yang diberi nama model kepemimpinan yang melayani atau *servant leader*. Menurut Ali Wafa, *servant leadership* yang berfokus pada kepemimpinan melayani, berbasis pengetahuan, partisipatif, serta mengutamakan tanggung jawab

dalam proses, etika, dan aspek sosial, dapat membantu meredakan skandal atau konflik dalam organisasi (Ali Wafa *et al.*, 2024).

Menurut Pala'langan, pemimpin yang melayani (*servant leadership*) adalah pemimpin yang memiliki integritas dan kemampuan mendelegasikan tugas kepada bawahannya (Pala'langan, 2021). Dengan adanya kepemimpinan yang melayani, kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga menghasilkan output yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Ferdinandito & Haryani, 2021). Sementara itu, menurut Suryati gaya kepemimpinan *servant leadership* atau pemimpin yang melayani, cenderung lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan, dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya daripada kepentingan pribadi. Fokus utamanya adalah untuk melayani, dengan pandangan holistik dan beroperasi berdasarkan standar moral dan spiritual (Suryati, 2021). Sejalan dengan pendapat Pasaribu dan Yuwanto yang menyatakan bahwa *servant leadership* merujuk pada fokus utama untuk melayani, yaitu naluri alami untuk memberikan pelayanan, diikuti oleh keputusan sadar untuk memimpin (Pasaribu & Yuwanto, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu *leader member exchange* (LMX). Menurut Sa'adah dan Rijanti, *leader member exchange* merupakan suatu konsep yang menggambarkan kualitas hubungan *interpersonal* antara pemimpin dan anggota timnya . Hubungan *leader member exchange* yang berkualitas tinggi dapat ditandai dengan adanya persahabatan, loyalitas, penghargaan atas profesional, dan kontribusi yang positif yang dapat meningkatkan serta memperkuat kepercayaan sikap positif, dan loyalitas

karyawan. Sebaliknya, hubungan *leader member exchange* rendah dapat menimbulkan dampak negatif, seperti kurangnya rasa percaya dan sikap yang kurang mendukung. Peningkatan kualitas hubungan *leader member exchange* dipercaya mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan suatu pendekatan yang berfokus pada hubungan kualitas yang dibangun pemimpin kepada setiap anggotanya (Sa'adah & Rijanti, 2022).

Leader member exchange menyediakan suatu cara untuk mengevaluasi kualitas hubungan yaitu melalui pertukaran yang rutin antara pemimpin dan karyawan untuk membentuk karakter hubungan mereka yang dapat menciptakan hubungan yang kuat dan positif. Dengan adanya hubungan *leader member exchange* yang berkualitas kuat dan positif antara pemimpin dan karyawan di lingkungan kerja dapat mendorong meningkatkannya kinerja karyawan (Ardianto & Suharnomo, 2023).

Sementara menurut Latupapua, *leader member exchange* adalah suatu hubungan antara pemimpin dan bawahannya yang dapat berperan sebagai pemicu ataupun penghambat atas kinerja karyawan. Hubungan *leader member exchange* yang tinggi dapat tercapai ketika semua kebutuhan karyawan diperhatikan secara penuh oleh pemimpinnya, sehingga menciptakan rasa keterikatan yang positif (Latupapua, 2022).

Di sisi lain, faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu *locus of control* (LOC), yang mengacu pada persepsi individu tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan kejadian yang mereka alami dalam hidupnya. *Locus of control* adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur

serta mengendalikan diri terkait keberhasilan atau kegagalan yang dialami. Dikarenakan setiap individu memiliki potensi untuk mengontrol dirinya, baik dalam menentukan pilihan yang positif maupun melindungi dirinya dari hal-hal yang berdampak negatif atau merugikan (Pulungan & Rivai, 2021).

Menurut Darmawan, *locus of control* (LOC) adalah sifat yang dimiliki oleh seseorang yang cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka sendiri, daripada dipengaruhi oleh kekuatan eksternal. Baik itu *locus of control* internal maupun *locus of control* eksternal menunjukkan seberapa besar harapan individu bahwa hasil dari perilaku mereka bergantung pada tindakan dan karakteristik pribadi yang mereka miliki (Darmawan et al., 2021).

Orang-orang dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas segala sesuatu, baik itu hal baik ataupun buruk yang terjadi dalam kehidupannya (Shams et al., 2022). Sementara itu, *locus of control* eksternal adalah pengaruh yang berasal dari lingkungan individu, seperti faktor kebetulan, keberuntungan, ataupun nasib. Melalui kedua jenis *locus of control* ini, seseorang dapat mengatur berbagai hal yang mereka inginkan dalam hidup dan dirinya (Pulungan & Rivai, 2021). Guru dengan *locus of control* internal cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kendali atas keberhasilan ataupun kegagalan saat mengajar. Mereka merasa bahwa usaha, keterampilan, dan kemampuan mereka dapat menentukan hasil dari proses pembelajaran. Sementara, guru dengan *locus of control* eksternal memiliki anggapan bahwa terdapat faktor-faktor di luar kendali mereka seperti, nasib, keberuntungan, atau pengaruh orang

lain yang memiliki peran dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan saat mengajar.

Ketika tenaga pengajar dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja mereka ditempat kerja. Hal ini disebut juga *work life balance*. *Work life balance* adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan (Staff *et al.*, 2020).

Menurut Badrianto dan Ekhsan, *work life balance* adalah suatu keadaan di mana karyawan dapat mengelola peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga tanpa mengalami konflik yang signifikan. Kondisi tersebut ditandai dengan rendahnya tingkat konflik yang dialami karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Work life balance sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik atau guru untuk meningkatkan kinerjanya. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) memungkinkan seorang guru untuk mengalokasikan waktu dan energinya secara proporsional. Dengan menyediakan waktu yang cukup untuk beristirahat, bersama keluarga, dan mengejar hobi atau kegiatan lain di luar pekerjaan, seorang guru dapat menjaga kesehatan mentalnya dan mencegah kebosanan atau kejenuhan dalam mengajar. Kondisi mental dan emosional yang sehat akan membantu guru untuk lebih bersemangat, kreatif, dan efektif dalam mengajar di kelas. Sehingga, dengan menjaga *work life balance*, kinerja seorang guru dapat meningkat secara signifikan.

SMAN 3 Lengayang berupaya mengoptimalkan kinerja para guru dengan menerapkan prinsip-prinsip *servant leadership*, yang bertujuan memampukan setiap guru menjadi visioner dan berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, guru tidak hanya dituntut mentransfer ilmu, tetapi juga untuk memberdayakan murid agar tumbuh mandiri dan berkembang sesuai potensi mereka. Guru juga diharapkan memiliki *locus of control* internal yang kuat, dimana mereka bertanggungjawab penuh atas tindakan dan hasil yang dicapai dalam proses pengajaran.

Kinerja guru menjadi sorotan utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 3 Lengayang, karena kinerja guru yang optimal berdampak signifikan terhadap prestasi siswa. Namun, kendala dalam meningkatkan kinerja guru masih sering ditemukan. Hasil survei menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum mampu menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan menarik minat siswa. Di SMAN 3 Lengayang, indikasi kinerja guru yang belum optimal semakin terlihat dari laporan-laporan yang mengungkapkan kurangnya konsistensi dan inovasi dalam proses pembelajaran, meskipun upaya peningkatan sudah diterapkan, termasuk faktor-faktor seperti kepemimpinan, hubungan kerja, dan keseimbangan hidup yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan variabel *servant leadership* yang dilakukan oleh (Pala'langan, 2021), menyimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyono & Ramdayana, 2020), menyimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang sama juga dilakukan oleh (Nugroho *et al.*,

2021), dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* dengan kinerja SDM. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Motivasi *et al.*, 2020), bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan variabel *leader member exchange* yang dilakukan oleh (Sa'adah & Rijanti, 2022), menyimpulkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Ardianto & Suharnomo, 2023), menyimpulkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zulfa menunjukkan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Zulfa, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan variabel *locus of control* yang dilakukan oleh (Darmawan *et al.*, 2021), menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Pulungan & Rivai, 2021), menyimpulkan bahwa *locus of control* terhadap kinerja karyawan tidak memiliki efek mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan variabel *work life balance* yang dilakukan oleh (Staff *et al.*, 2020), menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2020), menyimpulkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, hubungan pimpinan dan anggota, dukungan lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun, masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkapkan faktor-faktor seperti *servant leadership*, *leader member exchange*, dan *locus of control* yang berkontribusi terhadap kinerja guru di SMAN 3 Lengayang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *servant leadership*, *leader member exchange*, dan *locus of control* terhadap kinerja guru melalui *work life balance* di SMAN 3 Lengayang. Dengan memahami faktor-faktor ini, penelitian ini berupaya mengidentifikasi elemen yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian ini penting untuk diteliti karena adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja guru demi mutu pendidikan yang lebih baik. Ditengah tantangan seperti kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran dan fluktuasi kinerja, penelitian ini relevan untuk memberikan panduan bagi pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan program peningkatan kinerja berkelanjutan di SMAN 3 Lengayang dan sekolah-sekolah lain dengan karakteristik serupa.

Berdasarkan uraian diatas beserta data-data yang telah dipaparkan, membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang menjadikan SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan sebagai objek peneltian, dengan

mengambil judul **“PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *LEADER MEMBER EXCHANGE*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA GURU DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMAN 3 LENGAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Persepsi negatif terhadap gaya kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) di SMAN 3 Lengayang, dimana guru merasa kepemimpinan terlalu mengayomi dan kurang tegas dalam menegakkan disiplin.
2. Hubungan *leader-member exchange* (LMX) yang terjalin masih terkesan formal, sehingga guru merasa hubungan kerja hanya sebatas tugas tanpa dukungan emosional yang kuat.
3. Keterbatasan *locus of control* internal pada guru, dimana mereka merasa kurang diberi ruang untuk mengambil keputusan, sehingga kinerja lebih bergantung pada arahan pimpinan.
4. Kinerja guru yang butuh perbaikan dan kehadiran yang mengalami fluktuasi, serta rendah dalam kualitas karena banyak yang tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

5. Gaya kepemimpinan terlalu fokus pada kesejahteraan guru, mengurangi penekanan pada evaluasi kinerja, sehingga guru kurang terdorong untuk meningkatkan produktivitas.
6. Kurangnya apresiasi terhadap inisiatif guru, di mana hubungan *leader-member exchange* (LMX) tidak memberikan otonomi dalam menjalankan tugas secara penuh.
7. Kesulitan guru menyeimbangkan beban kerja administratif dan pengajaran, berdampak pada penurunan kualitas.
8. Guru dengan *locus of control* eksternal lebih bergantung pada instruksi pimpinan, sehingga inisiatif dan kreativitas dalam pengajaran kurang terlihat.
9. Tuntutan administratif tinggi mengurangi waktu untuk persiapan mengajar, yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mempengaruhi kinerja di sekolah.
10. Kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran yang berdampak pada kualitas pembelajaran.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dapat dibatasi pada pengaruh *servant leadership*, *leader member exchange*, *locus of control* terhadap kinerja guru dengan *work life balance* sebagai variabel intervening pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2019-2023.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh:

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* terhadap *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
8. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru melalui *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?
9. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja guru melalui *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?

10. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru melalui *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru melalui *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
9. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja guru melalui *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.
10. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru melalui *work life balance* pada SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, adapun manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Bagi sekolah

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi sekolah agar dapat mengelola sumber daya manusianya terutama kinerja guru dengan lebih baik sehingga dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja pada guru SMAN 3 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang pendidikan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai kinerja guru.

3. Bagi pembaca

Dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan pentingnya dalam menunjang mutu pendidikan

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenisnya.

5. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini membantu penulis memperdalam pemahaman tenaga kerja guru dan mengembangkan keterampilan riset.