

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan dapat dikatakan maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh sebab itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang, harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas harus menerapkan sistem pengajaran sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) dan Undang-Undang (UU) pendidikan yang berlaku (seperti UU tentang Sistem Pendidikan Nasional, PP tentang Standart Pendidikan Nasional, PP tentang Guru, PP tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, PERMENDIKNAS tentang Sertifikasi dan Standar Guru dan sebagainya).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1), “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”.

Serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat (1), “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan

sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat (2), “Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.”

Untuk mencapai kinerja yang berkualitas seorang pendidik atau guru tidak hanya kecerdasan intelektual saja tetapi harus juga memiliki kecerdasan emosional. Menurut Goleman dalam Efendi (2005), kecerdasan emosional juga memiliki peranan penting terhadap keberhasilan seseorang karena intelektualitas saja tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa kecerdasan emosional.

Kecerdasan intelektual, spiritual dan emosional merupakan tiga kecerdasan yang harus dikembangkan secara seimbang. Pada kenyataannya, saat ini meningkatkan kemampuan intelektual dianggap sebagai keputusan paling baik untuk menjadi guru bagi siswa-siswanya. Hal tersebut dikarenakan sekolah adalah tempat menuntut ilmu pengetahuan dan guru berperan sebagai penyampai informasi, sehingga guru harus mengetahui segala informasi pengetahuan. Informasi pengetahuan dalam hal ini berarti ilmu-ilmu yang ada di dalam mata pelajaran atau tema. Padahal, seperti yang telah ditulis sebelumnya, menurut Goleman (1994) dalam Efendi (2005), perlu adanya perhatian khusus terhadap pengembangan kecerdasan emosional. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan

emosional menjadi faktor yang lebih banyak menentukan kesuksesan daripada kecerdasan intelektual.

Goleman (2003) dalam Masaong (2012) menegaskan bahwa dengan mengoptimalkan pengelolaan kecerdasan emosional akan menghasilkan empat domain kompetensi yang efektif. Empat domain kompetensi yang perlu dikelola guru agar berjalan efektif yaitu: (1) kesadaran diri, (2) pengelolaan diri, (3) kesadaran sosial dan (4) pengelolaan relasi. Kompetensi tersebut terdiri dari berbagai komponen yang akan menunjang profesi guru ketika dikembangkan seperti: (1) Guru perlu memiliki kepercayaan diri, dapat dipercaya. (2) Memiliki komitmen, inisiatif, dan selalu optimis. (3) Mampu memahami orang lain baik rekan sesama guru, siswa, dan yang lainnya. (4) Mampu menciptakan kerja sama di tempat kerja; dan sebagainya.

Kecerdasan emosional turut mempengaruhi kepribadian guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, karena guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengontrol emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Menurut Goleman (2002) kecerdasan emosi (*Emotional Intelligent*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri serta hubungannya dengan orang lain. Dia juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional 80% mempengaruhi keberhasilan seseorang sedangkan 20 % lagi dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual. Oleh sebab itu kinerja seorang guru dapat dilihat dari tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru tersebut, di mana tingkat kecerdasan emosional yang kurang baik

akan menimbulkan komitmen mengajar yang kurang baik, dan sebaliknya jika tingkat kecerdasan emosional yang baik akan menimbulkan komitmen mengajar yang baik pula. Kecerdasan emosional guru ini diperlukan untuk membantu guru berinteraksi dalam mengembangkan empati, simpati, untuk memahami orang-orang di sekitarnya, guru mampu memotivasi dirinya dan orang lain, serta agar dapat menjaga hubungan yang baik dalam organisasi dan bekerjasama dengan orang lain, sehingga kualitas kerjanya dapat meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, profesional serta dilandasi dengan tanggung jawab yang tinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dampak negatif yang ditimbulkan apabila guru tidak memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru tidak memiliki kesadaran diri, (2) guru tidak mampu mengelola emosi diri sehingga menimbulkan perkelahian, (3) guru tidak memiliki motivasi mengajar, dan (4) guru tidak memiliki keterampilan sosial.

Beberapa contoh kasus yang dapat kita temui di berita nasional Indonesia baik melalui media elektronik maupun media cetak seperti terjadinya pemukulan seorang guru kepada siswa karena siswanya dianggap kurang ajar dengan sengaja memanggil nama guru tanpa menggunakan kata “Pak” sehingga sang guru tidak bisa menahan emosi dan terjadinya pemukulan tersebut. Guru yang seharusnya mendidik dan membimbing siswa-siswinya karena kurangnya faktor kecerdasan emosional malah merugikan dirinya dan membawa citra yang buruk bagi institusi pendidikan. Dengan demikian, selain mengembangkan kecerdasan intelektual dan spiritual, guru juga perlu meningkatkan kecerdasan emosional.

Selain kecerdasan emosional, lingkungan kerja juga berdampak terhadap kinerja guru. Menurut laporan produktivitas *International Labour Office* (ILO) dalam Barnawi dan Arifin (2014), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru (Pramudyo 2010) dalam Barnawi dan Arifin (2014).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2011) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka guru akan dapat bekerja dengan baik (Ferina, 2008) dalam Lestari dan Sriathi (2013). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekeliling guru yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Menurut Mangkunegara (2004) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik secara empirik maupun konseptual. Penelitian ini mencoba untuk menguji beberapa faktor yang secara teoritis diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik, dari latar belakang diatas maka penulis mengambil judul **skripsi “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru” (Studi pada Guru SMA Negeri 1 Sanden).**

1.2 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, agar penelitian tidak terlalu luas dan melebar maka perlu di buat batasan – batasan masalah agar penelitian berjalan

sesuai dengan judul yang telah ditetapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di lingkungan SMA Negeri 1 Sanden yang beralamat di Dusun Ngentak, RT/RW 1/0 Kelurahan Murtigading, Kecamatan Sanden, Kabupaten Bantul, Yogyakarta.
- 1.2.2 Responden dalam penelitian ini adalah Guru yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.2.3 Variabel independen dalam penelitian ini di batasi pada kecerdasan emosional yang terdiri dari 5 dimensi yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Sedangkan variabel lingkungan kerja dibatasi hanya pada dimensi lingkungan kerja fisik. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini di batasi pada Kinerja Guru.

1.3 Rumusan Masalah

Bersarkan uraian yang telah di jelaskan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh kesadaran diri secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh pengaturan diri secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.3.3 Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.

- 1.3.4 Bagaimana pengaruh empati secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.3.5 Bagaimana pengaruh keterampilan sosial secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.3.6 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.3.7 Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial dan lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kesadaran diri secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.4.2 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengaturan diri secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.4.3 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.4.4 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh empati secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.4.5 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh keterampilan sosial secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.

- 1.4.6 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.4.7 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial dan lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- 1.5.1.1 Sebagai perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam aspek psikologis karyawan jenis kecerdasan emosional karyawan (guru) dan untuk mengetahui tentang sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sanden.
- 1.5.1.2 Penelitian kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru juga diharapkan dapat menjadi referensi atau pedoman bagi penelitian lebih lanjut, khususnya yang terkait dengan aspek kecerdasan emosional, lingkungan kerja fisik dan kinerja guru.

1.5.2. Manfaat Praktis

- 1.5.2.1 Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai evaluasi langsung terhadap kinerja guru dikaitkan dengan aspek kecerdasan emosional dalam kegiatan belajar mengajar di SMA Negeri 1 Sanden.

1.5.2.2 Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi guru dalam rangka mengembangkan kecerdasan emosional untuk memperoleh pengembangan kinerja guru. Dengan demikian, pengembangan kualitas profesional guru akan semakin baik.

1.5.2.3 Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan pengelola sekolah untuk menyusun atau merancang kegiatan-kegiatan pelatihan guru sehingga dapat meningkatkan kecerdasan emosional guru di SMA Negeri 1 Sanden. Sekolah sebagai lingkungan pendidikan akan memiliki sumber daya guru yang memiliki kecerdasan emosional dan kinerja guru yang terus berkembang. Dengan demikian, sekolah sebagai tempat belajar akan semakin mendukung proses pendidikan yang berkualitas.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaan dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari:

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menurut teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja

terhadap kinerja. Selain itu juga memuat kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variable-variable penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

Bab IV : GAMABARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan mengurai tentang sejarah umum baik yang berkaitan tentang keberadaan sekolah SMA Negeri 1 Sanden.

Bab V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian serta menyaikan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang diteliti.

Bab II : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan dan serta saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisi data dan pembahasan sebelumnya.