

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian dan penghargaan.

Menurut (Malayu, 2011) ilmu manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Wilson Bangun (2016) mengemukakan sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas–aktivitas organisasi dan fungsi operasionalnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan unsur utama manusia sebagai tenaga kerja, sehingga mampu mengelola perilaku manusia dengan baik sesuai dengan kebutuhan agar tercapainya daya saing suatu perusahaan

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Farida, 2015) terdapat dua kelompok fungsi MSDM yaitu :

a) Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian

Merupakan suatu alat untuk mencapai fungsi- fungsi yang akan dijalankan oleh para karyawan maka manajer perusahaan harus membantu organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi melalui pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

4) Pengawasan

Adalah fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai

dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b) Fungsi Operasional

1) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan seleksi, orientasi dan penempatan.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Usaha untuk meningkatkan keahlian melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi Sumber Daya Manusia

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

4) Pengintegrasian Sumber Daya Manusia

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan maupun masyarakat.

5) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan. Dalam fungsi ini perhatian dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik karyawan dan pemeliharaan sikap.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja seperti memberikan uang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Malayu, 2011):

- a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal seperti mengatur pensiun, pemberhentian dan pemberian pesangon.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Umi Farida dan Sri Hartono, 2016) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Netisemito dalam (Siregar, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik. Sihombing (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno dalam (Anam, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang berada disekitar karyawan baik fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi pekerjaan dalam kondisi baik sehingga menimbulkan kesan senang, tenang, aman dan lain sebagainya.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Dua kategori lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) yaitu :

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik yang langsung seperti kursi, meja dan pusat kerja. Sedangkan lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum seperti warna, kebisingan, pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan dan temperatur.

b) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2012) antara lain :

a) Pelayanan Karyawan.

Pada umumnya pelayanan karyawan ini akan meliputi pelayanan makan atau minum, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarganya, serta penyedia kamar mandi atau kamar kecil.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan.

c) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan menentukan tingkat produktivitas kerja para karyawan atau hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena

dalam penyelesaian tugas para karyawan akan merasa terganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

3. Aspek Pembentukan Lingkungan Kerja

Terciptanya suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi tergantung pada aspek-aspek yang diantaranya :

a) Sistem Organisasi (pengorganisasian) merupakan tindakan mengusahakan hubungan yang efektif antara semua orang sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan dan sasaran.

b) Komunikasi dalam perusahaan

Susunan organisasi yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan didukung dengan adanya hubungan dan komunikasi yang baik, sehingga tercipta rasa saling pengertian diantara anggota organisasi.

c) Fasilitas Kerja

Alat kerja merupakan semua benda yang berfungsi langsung dalam produksi serta menyediakan berbagai fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan sehingga meningkatkan semangat dan gairah dalam bekerja.

d) Perlengkapan Kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk produksi melainkan berfungsi untuk pelancar dan penyegar dalam pekerjaan seperti sarung tangan dan masker.

e) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan pegawai seperti asrama, sarana olahraga, kendaraan dan lain sebagainya yang berpengaruh terhadap kinerja.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut beberapa ahli (Farida & Hartono, 2016).

a) Tata Warna di tempat kerja

b) Kebersihan di tempat kerja

c) Suhu udara di tempat kerja

d) Penerangan di tempat kerja

e) Musik di tempat kerja

f) Keamanan di tempat kerja

g) Kebisingan di tempat kerja

h) Keramahan di tempat kerja

- i) Saling menghargai di tempat kerja

5. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011) :

- a) Pertukaran udara

Ventilasi sangat diperlukan apabila dalam ruangan penuh karyawan. Bagi sekolah yang mempunyai plafon rendah akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah lelah. Untuk menimbulkan kesejukan dalam ruangan dapat menggunakan air condition (AC), dalam hal ini juga berpengaruh terhadap kesehatan apabila terdapat karyawan yang merokok dalam ruangan. Sumber utama udara segar adalah tanaman yang terdapat disekitar kerja sehingga ventilasi yang lebar akan berpengaruh terhadap pertukaran udara yang baik.

- b) Fasilitas Ruangan

Dalam hal ini yang dimaksud yaitu alat peraga pembelajaran yang digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar. Sehingga dengan fasilitas yang tersedia dengan lengkap dapat menunjang proses bekerja.

- c) Penerangan

Cahaya merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap keselamatan dan kesehatan guru dalam proses kerja, maka dalam menjalankan tugas guru membutuhkan penerangan (lampu) yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan

menuntut ketelitian, maka proses mengajar berjalan dengan baik dan tujuan sekolah akan tercapai secara maksimal.

d) Letak ruang kerja

Rancangan ruang kerja yang baik menimbulkan kenyamanan bagi guru di tempat kerja. Ruang kerja yang sempit dan sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah dibanding ruang kerja yang luas. Pengaturan ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan, sehingga guru lebih aman dalam bekerja.

6. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya sehingga merasa aman, nyaman, dan kondusif dalam pencapaian produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Batubara (2016) dalam penelitian hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang artinya jika lingkungan kerja baik maka akan mempengaruhi kualitas kinerja semakin meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Maka dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang sangat erat.

C. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Boyatzis dalam (Priansa, 2016, pp. 253-254) kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Majid dalam (Maisah, 2010) kompetensi merupakan suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penugasan pengetahuan yang berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu ukuran keberhasilan seseorang yang diwujudkan dalam bentuk penugasan pekerjaan sesuai kualifikasi dan jenjang pendidikan.

2. Jenis Kompetensi

Terdapat empat jenis kompetensi yang dikutip dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1) yang dikemukakan oleh Sagala (2009) diantaranya adalah :

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang melalui proses pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pengembangan, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

b) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali dan masyarakat.

d) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam (Priansa, 2016, pp. 206-207) adalah sebagai berikut :

a) Motive

Sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga melakukan tindakan seperti mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b) Trait

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon suatu dengan cara tertentu.

c) Self concept

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

d) Knowledge

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

e) Skills

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo dalam (Spencer, 2016, h. 258-259) adalah sebagai berikut :

a) Keyakinan dan Nilai-nilai

- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik kepribadian
- e) Motivasi
- f) Pengetahuan

5. Indikator Kompetensi

Saud dalam (Siregar, 2019, p. 6) adapun penjabaran yang dari kompetensi guru yang dipakai sebagai indikator adalah :

- a) Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai
- b) Adanya persiapan dalam mengajar
- c) Upaya meningkatkan prestasi siswa
- d) Pencapaian target mengajar

6. Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi merupakan hal yang penting untuk dimiliki setiap guru sebab dapat menjadi landasan dasar yang menjadi alat ukur bagaimana seorang individu mampu melihat kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Zulaikha (2013) dalam penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 1 Turi menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Turi yang berarti dengan adanya kompetensi guru akan berusaha memenuhi segala standar kompetensi

yang telah ditetapkan guna mendapatkan sertifikasi. Maka dari itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja guru sangat erat kaitannya karena dengan hal ini menjadi salah satu dasar seseorang dalam meningkatkan kinerja.

D. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.(Goleman, 2015)

Weisinger dalam (Musfah, 2015, p. 99) kecerdasan emosional diartikan sebagai penggunaan emosi secara cerdas sebagai suatu instrumen untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, membuat kesepakatan dengan pelanggan yang rewel, mengkritik atasan, menyelesaikan tugas sampai selesai, dan dalam berbagai tantangan lain yang dapat merusak kesuksesan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengontrol emosi diri sendiri secara efektif dalam menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan orang lain dengan baik.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2015) adalah :

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang memiliki dua jenis sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosi. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu sedangkan segi psikologis adalah faktor mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yang berlangsung. Faktor kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi sedangkan lingkungan adalah situasi yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Berikut ini merupakan indikator untuk mengukur kecerdasan emosional (Goleman, 2015).

- a) Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, mempunyai kemampuan dan kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

- b) Pengendalian diri adalah kemampuan menangani dan mengendalikan emosinya sendiri dalam mengatasi masalah dengan baik serta memiliki kepekaan terhadap kata hati yang digunakan dalam hubungan atau tindakan sehari-hari.
- c) Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, mampu menciptakan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
- d) Keterampilan Sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik dalam berinteraksi dengan orang lain, menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan kerjasama dalam tim.

4. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Dalam dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan. Masalah tersebut membutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi dalam menyelesaikannya. Kecerdasan Emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Menurut Purnami (2019) dalam penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja guru SD Negeri Kalibawang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kalibawang yang berarti seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik,

sebaliknya jika semakin buruk kecerdasan emosi maka kinerja guru juga akan buruk. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang erat.

E. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance dalam bahasa Inggris artinya kinerja sebagai prestasi kerja (Hasibuan, 2011). Kinerja (prestasi kerja atau performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bangun, 2016).

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2014, p. 24)

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia 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.

Menurut Uno dalam (Mutakin, 2013) Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah. Seseorang

bisa disebut guru apabila seseorang tersebut memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan kinerja guru adalah kualitas dan kuantitas prestasi kerja guru atas pelaksanaan tugas secara profesional sesuai pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.

2. Peran Dan Fungsi Guru

Menurut Rostiyah dalam (Catio, Yusuf, & Aldy, 2012) peran dan fungsi guru dapat berpengaruh dalam pelaksanaan pembelajaran di lingkungan sekolah. Diantaranya peran dan fungsi guru yaitu :

- a) Membentuk kepribadian anak yang harmonis. Dalam hal ini guru memiliki sikap yang ramah, terbuka, saling menghargai dalam berinteraksi dengan baik ketika proses pembelajaran.
- b) Sebagai perantara dalam belajar. Dalam hal ini guru orang tua kedua dalam medidik, megarahkan, dan memberikan ilmu pengetahuan yang luas dalam mengembangkan wawasan.
- c) Sebagai pembimbing. Bahwa setiap guru berperan sebagai mediator dalam proses mengajar sehingga guru merupakan tokoh yang akan dilihat dan ditiru tingkah lakunya oleh anak didik.

- d) Sebagai perencana kurikulum. Dalam hal ini guru mampu memahami dan menguasai materi yang akan diberikan dan memberikan metode pembelajaran sesuai dengan silabus yang telah ditentukan.
- e) Sebagai penegak disiplin. Bahwa setiap guru bekerja dengan kedisiplinan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien dalam memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam kerjanya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Hidayatullah dalam (Kader, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

- a) Tingkat pendidikan, kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
- b) Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya.
- c) Program penataran untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa.

- d) Iklim yang kondusif, berpengaruh pada kinerja guru antara lain pengelolaan kelas, pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran).
- e) Tingkat pendapatan dan jaminan kesehatan seperti pemberian insentif, kenaikan pangkat atau gaji berkala dan asuransi kesehatan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Menurut Usman dalam (Sholiha, 2017) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- a) Menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai (capeg) dan pegawai sesuai sistem karier dan sistem prestasi kerja.
- b) Memperoleh bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan capeg dan PNS pada pembuatan kebijakan.
- c) Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada.
- d) Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan.
- e) Mendiagnosa masalah organisasi
- f) Umpan balik bagi capeg dan pegawai serta pimpinan.

5. Indikator Kinerja Guru

Berikut ini merupakan beberapa indikator dari kinerja guru menurut (Supardi, 2014)

- a) Kualitas Kerja, terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar dan mengelola kelas.

- b) Kecepatan atau ketepatan kerja, berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, dan merencanakan program pembelajaran.
- c) Inisiatif dalam bekerja, terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- d) Kemampuan kerja, meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

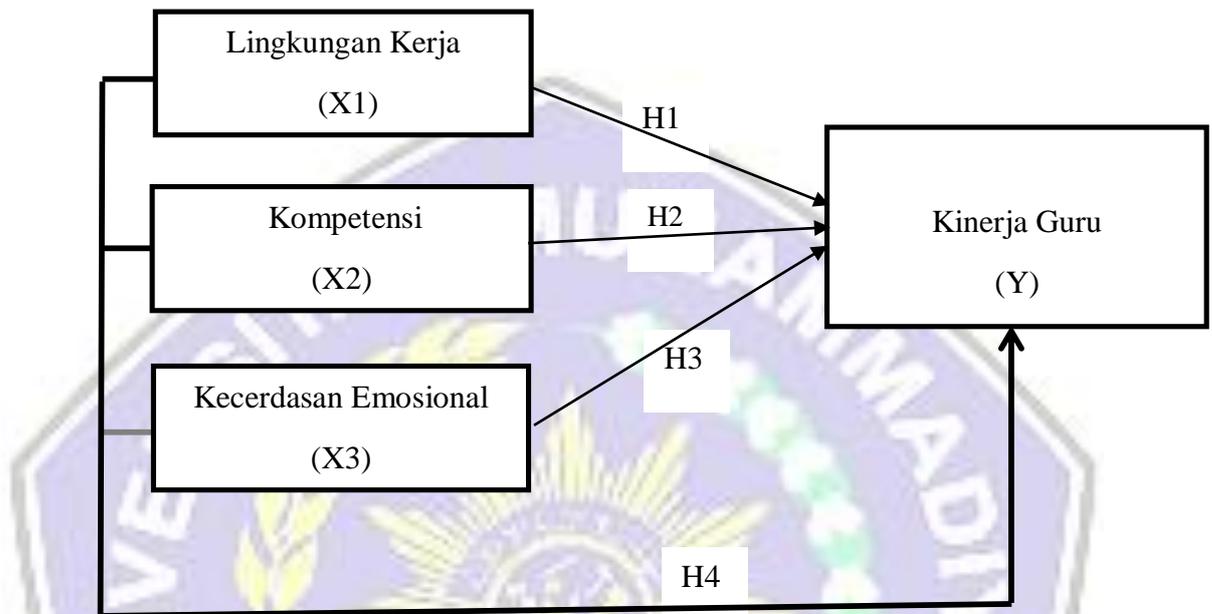
Peneliti	Variabel	Analisis Data	Hasil
Anita Anggreini Batubara Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan	Analisis deskriptif dan analisis jalur	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN)

<p>Septiana Zulaikha Universitas Negeri Yogyakarta (2013)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Turi</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Turi menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Turi</p>
<p>Ngatimah, AgustinaSri Purnami Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (2019)</p>	<p>Kontribusi Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Orgaisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kalibawang</p>	<p>Analisa Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Emosional berpengaruh postif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kalibawang</p>

Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach.Agus Priyono Universitas Islam Malang (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An- Nur Bululawang	<i>Explanatory Research</i> , analisis regresi linear berganda	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang
Maju Siregar Universitas Darma Agung Medan (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan	Regresi linear berganda	Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017)

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2011).

Hasil Penelitian terdahulu oleh Yaris (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten, yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Penelitian lain dilakukan oleh Ningsih (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pasangkayu, maka dengan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap kinerja guru terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Ho1: Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan

Ha1: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan

2. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. (Boyatziz, 2010).

Hasil penelitian terdahulu oleh Azmi membuktikan bahwa kompetensi sangat erat dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gelumbang (2019), yang berarti bahwa

kompetensi merupakan suatu prediksi kinerja seseorang sesuai dengan tugas pekerjaan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ningrum (2016) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja, artinya tingkat kompetensi yang dimiliki seorang guru sebagai tolok ukur keberhasilan tinggi rendahnya kinerja guru dalam profesinya.

Ho2: Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan

Ha2: Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan

3. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2015).

Hasil penelitian terdahulu oleh Purnami (2019) membuktikan bahwa kecerdasan emosional kontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja Guru SD Negeri Kalibawang yang berarti bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya dibanding individu dengan kecerdasan emosional yang rendah.

Penelitian lain dilakukan oleh Sholiha (2017) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru

SMP An-Nur Bululawang, maka dengan mengendalikan kecerdasan emosional secara langsung mampu mengatur suasana hati, artinya dengan berempati maka akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungan.

Ho3: Kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan

Ha3: Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan

4. Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, Hipotesis 3, sehingga peneliti dapat menyimpulkan dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho4: Lingkungan kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan

Ha4: Lingkungan kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badegan