

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era/zaman yang canggih dan terus meningkat seperti saat ini, menjadikan pemanfaatan teknologi dan informasi berkembang pesat terutama pada berbagai aktivitas manusia dalam suatu organisasi. Menurut (Kristiyana & Widyaningrum, 2019) sekumpulan individu/masyarakat yang saling bekerjasama dan didirikan untuk jangka waktu yang lama guna mencapai suatu tujuan tertentu disebut dengan organisasi. Organisasi menjadi wadah atau tempat bagi individu untuk saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaannya, sehingga bukan tidak mungkin bahwa salah satu faktor terpenting untuk dapat mewujudkan tujuan suatu organisasi yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau SDM mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, sebab suatu tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi tidak terlepas dari campur tangan dari manusia itu sendiri. Guna mewujudkan tujuan suatu organisasi yang baik dan sesuai harapan, maka diperlukan sumber daya manusia atau SDM berkualitas, SDM yang berkualitas inilah yang mampu memberikan kontribusi besar bagi suatu organisasi, sehingga hal tersebut mendorong individu agar terus berusaha dalam persaingan dengan semakin kompetitif dan meningkatkan kualitasnya, disamping itu, dalam membentuk SDM yang berkualitas dapat dilakukan dengan melalui berbagai bidang, salah satunya yaitu bidang pendidikan.

Berdasarkan Pasal 13 Ayat 1 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa pendidikan terdiri dari 3 (tiga) macam, diantaranya: pertama, melalui jalur informal yaitu yang berasal dari keluarga dan lingkungan. Kedua melalui jalur non-formal, yaitu dimana jalur ini umumnya merupakan lembaga-lembaga pelatihan, kursus, pusat kegiatan masyarakat maupun kelompok belajar. Jalur ketiga merupakan jalur formal, yaitu jalur pendidikan yang memiliki jenjang dan struktur yang sistematis yakni terdiri dari PAUD, SD, SMP/MTS/ sederajat, SMA/SMK/MA/ sederajat serta Perguruan Tinggi. Berbagai jalur tersebut diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia berkualitas melalui bidang pendidikan, oleh karenanya upaya dalam peningkatan kualitas tersebut tentu tidak terlepas dari peran dan kinerja guru.

(A. Mangkunegara, 2014) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai individu atau pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. (Priansa, 2014) mengemukakan kinerja guru yakni hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam lingkungan sekolah guna mencapai visi atau tujuan sekolah. Obilade dalam (Adeyemi, 2011) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dijabarkan sebagai pelaksanaan tugas pada periode tertentu dalam suatu sistem sekolah dimana hal tersebut dilakukan oleh seorang guru guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik bila guru tersebut sudah melaksanakan dan memenuhi tugas-tugas dan kewajibannya, sehingga seorang guru yang memiliki kinerja baik tentunya akan berdedikasi dalam

upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Persepsi masyarakat terhadap kinerja guru saat ini sangat tinggi, namun pada kenyataannya masing-masing dari diri guru memiliki karakteristik serta potensi/tingkat kemampuan yang berbeda, sehingga masih ada sebagian guru yang masih belum menunjukkan hasil kerja yang maksimal. Kinerja guru juga menjadi salah satu dari beberapa faktor penentu tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan, maka diperlukan perhatian besar dalam setiap usaha untuk meningkatkan kinerja guru guna peningkatan mutu pendidikan yang sesuai harapan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri yaitu kecerdasan emosional.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Artanti et al., 2014) mendapatkan hasil bahwa “Pengaruh kecerdasan emosional mempunyai kontribusi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta”. (Goleman, 2015) menyatakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam hal pengendalian diri serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. (Goleman, 2015) juga menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (*Intellectual Quotient*) hanya menyumbang sekitar 20% dalam kesuksesan seseorang, sedangkan sisanya sebesar 80% merupakan besaran sumbangan dari faktor lainnya, yakni kecerdasan emosi. Hal tersebut menjabarkan bahwa kecerdasan otak bukan menjadi faktor yang sangat dominan pada pengembangan karir individu/seorang, melainkan adanya kecerdasan emosional. Kemampuan pengelolaan emosional menjadi hal penting yang dapat membuktikan kinerja seorang guru.

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Hal tersebut didukung hasil penelitian (Koswara & Rasto, 2016) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada tingkat kinerja guru. (Usman, 2017) mendefinisikan bahwa kompetensi guru adalah potensi seorang guru ketika menjalankan kewajiban dan tugas-tugasnya dengan sikap tanggung jawab. Kompetensi ialah tingkat kemampuan guru untuk menjalankan wewenangnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu dari beberapa kunci utama sebuah keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dalam pendidikan yaitu adanya guru yang berkompeten dan memiliki kinerja baik. Upaya dalam menghasilkan kinerja yang baik tersebut, maka seorang guru haruslah menjalankan tugas serta kewajiban dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai keberhasilan dalam bekerja atau mengajar. Guru yang berkompeten bukan tidak mungkin akan mencetak generasi yang unggul dan berkualitas.

Selain kecerdasan emosional dan juga kompetensi, terdapat faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru, yakni kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Widjaja et al., 2018) yang dalam jurnalnya mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja. (Mathis & Jackson, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang positif dimana hal itu adalah bentuk hasil implementasi dari pengalaman kerja individu. Menurut (A. P. Mangkunegara, 2013) mendefinisikan *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”, dimana artinya ialah kepuasan kerja merupakan teknik atau cara seseorang dalam

merasakan dirinya sendiri maupun pekerjaannya. Hal tersebut berarti kepuasan kerja merupakan perasaan individu atau perasaan seorang guru baik secara positif atau negatif terkait dengan kondisi dirinya sendiri maupun pekerjaannya. Seringkali rasa puas dalam bekerja ditunjukkan dengan tindakan berupa adanya ekspektasi yang muncul dalam diri seseorang dan tersedianya penghargaan atas pekerjaannya, sehingga terciptanya kepuasan dalam bekerja menjadi suatu hal yang penting pula dalam peningkatan kinerja guru.

Sekolah menjadi tempat bagi siswa untuk belajar dan menuntut ilmu, namun selain itu sekolah juga menjadi wadah bagi siswa untuk berproses dan bertumbuh menjadi pribadi yang berpendidikan. Peran sekolah sangat penting untuk mendidik dan mencetak sumber daya manusia terutama generasi muda yang berkualitas untuk menghadapi tantangan perkembangan zaman, dimana di setiap harinya pelaku organisasi baik dalam perusahaan, instansi maupun pendidikan selalu dituntut untuk dapat mengembangkan pemikirannya sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan agar tidak terjadi kesenjangan.

SMA Negeri 3 Ponorogo merupakan salah satu dari sekian sekolah favorit yang ada di Kabupaten Ponorogo, tepatnya berlokasi di Jalan Laksamana Yos Sudarso Gang III nomor 1 Lingkung Dua, Paju, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo. SMAN 3 Ponorogo ialah sekolah adiwiyata dengan akreditasi A, yang berarti Sekolah Menengah Atas ini merupakan sekolah yang unggul dengan banyaknya prestasi yang diraih dari berbagai bidang, selain itu juga ikut serta mendukung terwujudnya pelestarian lingkungan dan pembangunan melalui tata kelola sekolah yang baik dan

berbasis pada budaya peduli lingkungan. Sebagai sekolah yang unggul, tentunya diperlukan pengajar-pengajar yang berkompeten agar dapat terus meningkatkan serta mempertahankan kualitas sekolah.

Berdasarkan hasil dari wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala sekolah SMA Negeri 3 Ponorogo pada Rabu 14 Oktober 2020, tepatnya pukul 09.30 WIB, diketahui bahwa kinerja guru yang terdapat di SMAN 3 Ponorogo masih kurang maksimal bahkan ada penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih adanya beberapa guru yang mengalami kesulitan untuk menguasai ilmu teknologi dalam proses mengajar, serta guru masih merasa kesulitan dalam mengatasi masalah tersebut. Penurunan kinerja tersebut diduga disebabkan oleh beberapa hal diantaranya para guru masih mengalami kesulitan dalam pengelolaan emosi diri ketika menghadapi suatu situasi tertentu dalam proses mengajar atau bekerja. Selain itu para guru masih belum menguasai keahlian tertentu. Kedua hal tersebut juga berkaitan dengan kepuasan kerja guru dalam bekerja. Guru yang mengalami kesulitan dalam proses mengajar atau bekerja, maka membuat para guru cenderung merasa kurang puas sehingga kinerja guru belum maksimal.

Berdasarkan penjabaran latar belakang serta adanya fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.” (Studi pada Guru SMA Negeri 3 Ponorogo)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMA Negeri 3 Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMA Negeri 3 Ponorogo?
3. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) guru di SMA Negeri 3 Ponorogo?
4. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Kompetensi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) guru di SMA Negeri 3 Ponorogo?
5. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMA Negeri 3 Ponorogo?
6. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMA Negeri 3 Ponorogo melalui Kepuasan Kerja (Y2) sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:

- a) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMAN 3 Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMAN 3 Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) guru di SMAN 3 Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kompetensi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) guru di SMAN 3 Ponorogo.
- e) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMAN 3 Ponorogo.

- f) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y1) guru di SMAN 3 Ponorogo melalui Kepuasan Kerja (Y2) sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka manfaat dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

a) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan, wawasan sekaligus sebagai implementasi antara teori manajemen dengan bukti yang terdapat dilapangan.

b) Bagi Pembaca

Dengan diadakannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan sumber inspirasi untuk pengembangan penelitian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Ponorogo melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

c) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi kepada instansi terkait Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Ponorogo melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.