

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau suatu fungsi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yaitu pencapaian seseorang yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang ditanggung dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Margiati, 2010).

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013). Kinerja guru merupakan cerminan dari sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang tercermin melalui perilaku, penampilan, serta hasil kerja yang dicapai (Syafarina *et al.*, 2021). Berdasarkan riset sebelumnya kinerja guru dipengaruhi oleh *Emotional Intelligence*, *Workplace Spirituality* dan *Job Crafting* juga mempengaruhi kinerja guru.

Emotional Intelligence merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Emosi dalam konteks ini merujuk pada respons perasaan terhadap informasi yang berkaitan dengan hubungan sosial, *emotional Intelligence* mencakup keterampilan dalam mengendalikan dorongan emosional, menunda kepuasan sesaat, memotivasi

diri, memahami isyarat sosial dari orang lain, serta menghadapi dinamika kehidupan dengan bijak dan penuh empati (Tahuna & Asaloei, 2017).

Workplace Spirituality merupakan cara seseorang mencari makna dan tujuan hidup melalui pekerjaannya, ini mencakup perasaan terhubung dengan sesuatu yang lebih besar, hidup sesuai dengan hati nurani, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, serta keinginan untuk berbuat lebih, bukan hanya untuk diri sendiri, tetapi juga untuk kebaikan bersama (Petchsawang & Duchon, 2009.)

Job crafting merupakan merupakan upaya yang dilakukan oleh guru untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaannya agar selaras dengan kebutuhan, bakat, dan preferensi pribadi, sehingga dapat meningkatkan makna serta kepuasan dalam menjalankan tugasnya (Nugroho & Setiyawati, 2019). *Job crafting* merupakan perubahan yang secara aktif dilakukan oleh guru untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan pribadi (Tims, 2012).

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan utama bagi manusia yang harus dipenuhi, yang mempunyai tujuan lebih tinggi dari sekedar untuk hidup. Pendidikan menjadikan seseorang lebih terhormat dan memberikan kedudukan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan. Pendidikan merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, berlangsung sejak dalam kandungan hingga dewasa dan lanjut usia. Proses pendidikan ini diperoleh melalui berbagai sumber, seperti orang tua, masyarakat, dan lingkungan sekitar (Hasbullah, 2005).

Guru merupakan cahaya yang membimbing manusia dalam menemukan arah, tujuan, dan makna kehidupan. Setiap individu menjalani proses pendidikan yang penting, baik melalui penyadaran diri maupun melalui cara-cara yang diakui oleh masyarakat. Dalam proses pendidikan ini, terbentuklah keterampilan intelektual dan emosional yang tidak hanya mendukung perkembangan pribadi, tetapi juga memberikan manfaat bagi lingkungan dan sesama manusia (Aisyah, 2023).

Kemajuan suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Jika sistem pendidikan yang diterapkan sudah baik, maka akan menghasilkan lulusan atau sumber daya manusia yang profesional, yang siap bersaing secara sehat dengan negara-negara lain. Terlebih lagi, di era globalisasi saat ini, pendidikan berkualitas menjadi suatu keharusan, karena persaingan di berbagai aspek kehidupan semakin ketat dan tak terhindarkan (Lubis & Zulkarnain, 2018).

Seiring dengan perubahan global, dunia pendidikan kini diwarnai oleh persaingan antar sekolah dalam meningkatkan mutu hasil pendidikan. Salah satu isu penting yang semakin mendapatkan perhatian adalah *Emotional Intelligence* (EI), yang merujuk pada kemampuan guru dalam mengenali, mengatur, dan mengelola emosi diri sendiri (Ginnis, 2007).

Pentingnya *emotional intelligence* yang harus dimiliki oleh guru yaitu dapat membantu mengelola emosi diri. Dengan memiliki *emotional intelligence* yang baik, guru dapat membangun hubungan yang baik dengan siswa, mengatasi tantangan, dan menciptakan iklim belajar yang positif, sehingga dapat berpengaruh terhadap *workplace spirituality, job crafting* dan *job performance*. Oleh karena itu,

seorang guru perlu merefleksikan suasana hati dan emosinya dalam setiap interaksi, dikarenakan emosi dan suasana hati ini saling mempengaruhi, hal ini tercermin melalui volume suara, intonasi, tingkat emosional, bahkan ekspresi wajah dan bahasa tubuh, yang semuanya tergantung pada tingkat intensitas interaksi yang terjadi (Goleman, 2006).

Dengan demikian, ketika guru dan peserta didik tidak merasa bahagia dalam aktivitas pembelajaran, hal tersebut akan mempengaruhi suasana hati, emosi, dan bahkan tindakan peserta didik. Ini menunjukkan betapa besar pengaruh suasana hati dan emosi guru terhadap peserta didik serta efektivitas pembelajaran. Namun, kenyataannya masih banyak guru yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya *emotional intelligence* dalam proses pembelajaran. Padahal, peningkatan *emotional intelligence* sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan efektivitas pembelajaran (Goleman, 2006).

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki peran utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di tingkat pendidikan formal. Sebagai fasilitator utama di sekolah, guru bertugas untuk menggali, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi siswa agar dapat menjadi bagian dari masyarakat yang beretika. Guru juga berfungsi sebagai agen utama dalam memberikan pendidikan, tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga dalam membantu pengembangan keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan oleh siswa (Sulistiani *et al.*, 2023).

Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang bertanggung jawab terhadap kualitas generasi penerus bangsa, dan dapat dikatakan bahwa guru adalah kunci utama keberhasilan pendidikan bagi peserta didik. Namun, peran guru tidak hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai motivator yang mendorong siswa untuk mencapai prestasi belajar yang baik (Manizar, 2015). Proses pendidikan dan pengajaran memerlukan guru yang berkualitas, yang tidak hanya menguasai materi pelajaran dan metode pengajaran, tetapi juga memahami dasar-dasar pendidikan secara mendalam (Sopian, 2016).

Sementara itu, *workplace spirituality* yang dimiliki oleh guru dapat memberikan dampak positif pada nilai-nilai di sekolah, yang akhirnya meningkatkan kinerja guru, dengan mengungkapkan keyakinan *workplace* mereka saat berinteraksi dengan siswa, guru dapat menghasilkan prestasi dan hasil yang lebih baik untuk sekolah (Javanis & Desilva Sindra, 2024).

Selama 30 tahun terakhir, peran guru telah mengalami perubahan signifikan, termasuk sebagai instruktur, pembimbing, dan fasilitator pembelajaran. Perubahan ini sangat penting untuk diimplementasikan, mengingat guru harus mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan ekspektasi masyarakat terhadap pendidikan. Maka guru perlu beradaptasi dengan lebih luas untuk memastikan bahwa siswa mendapatkan pengalaman pembelajaran yang efektif dan relevan dengan perkembangan zaman (Sulistiani *et al.*, 2023).

Guru memiliki peran sentral dalam mentransfer pengetahuan dan nilai-nilai, dikarenakan perubahan atau transfer pengetahuan yang tidak diimbangi dengan perubahan, nilai dapat mengakibatkan proses pembelajaran yang tidak bermakna

dan rapuh. Oleh karena itu, peran guru sangat penting dalam dunia pendidikan, mulai dari merancang kegiatan pembelajaran, menentukan strategi dan model yang tepat, hingga menciptakan suasana kelas yang nyaman, aman, dan berpihak pada siswa (Sulistiani *et al.*, 2023)

Dengan demikian, *job crafting* dapat membantu guru untuk mengubah cara pandang mereka terhadap pekerjaan, memperkuat kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, dan pada akhirnya membuat guru lebih tangguh dalam kinerjanya (Apriyanti *et al.*, 2022).

Selanjutnya, *job crafting* memberikan kebebasan bagi guru untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan minat dan kekuatan pribadi. Namun, dalam praktiknya, banyak guru menghadapi kendala atau tidak memiliki kesempatan yang memadai untuk melakukan *job crafting* secara efektif, sehingga sering terjadi ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan minat dan kemampuan mereka (Apriyanti *et al.*, 2022).

Berdasarkan survei yang dilakukan di beberapa SMK di Kota Lhokseumawe, ditemukan bahwa kinerja guru masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Sebagian besar guru belum sepenuhnya memahami pentingnya *emotional intelligence* dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka. Padahal, kemampuan dalam mengelola emosi, berempati terhadap siswa, dan berkomunikasi secara efektif seharusnya menjadi keterampilan dasar yang dimiliki oleh setiap guru. Sayangnya, tidak semua guru memiliki keterampilan ini dengan baik. Selain itu, pemahaman dan pemanfaatan *workplace spirituality* di kalangan guru SMK di Lhokseumawe juga belum optimal. Meskipun beberapa guru merasa bahwa

pekerjaan mereka memiliki makna, masih banyak yang belum mampu mengaitkan nilai-nilai *workplace* dan rasa tujuan dalam pekerjaan mereka dengan tanggung jawab profesional sebagai seorang pendidik.

Fenomena yang terjadi di SMK Kota Lhokseumawe terkait dengan *emotional intelligence*, *workplace spirituality*, dan *job crafting* menunjukkan bahwa meskipun ketiga faktor tersebut memiliki potensi besar dalam meningkatkan *job performance*, masih terdapat tantangan signifikan dalam penerapannya. Kurangnya pelatihan tentang *emotional intelligence*, pemahaman yang terbatas mengenai *workplace spirituality*, serta hambatan dalam menerapkan *job crafting* menjadi faktor penghambat dalam peningkatan *job performance*. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memberikan dukungan yang lebih konkret, termasuk pelatihan dan program pengembangan yang efektif, agar ketiga aspek tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Kota Lhokseumawe.

Dalam konteks SMK di Kota Lhokseumawe, *emotional intelligence* menjadi faktor kunci dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti perubahan kurikulum, adaptasi terhadap teknologi, serta pengelolaan stres dan masalah pribadi yang dihadapi guru. Banyak guru di wilayah ini memandang profesi mereka bukan sekadar pekerjaan, melainkan sebagai panggilan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pandangan ini mendorong peningkatan dedikasi dan semangat mereka dalam mengajar, meskipun harus menghadapi berbagai keterbatasan dan tantangan.

Fenomena isu mengenai *emotional intelligence*, *workplace spirituality*, dan *job crafting* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kota

Lhokseumawe. Ketiga aspek ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran, kepuasan kerja, serta hubungan positif antara guru dan siswa, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik. Namun, untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan dukungan nyata dari pihak sekolah serta kebijakan yang mendukung penerapan ketiga aspek tersebut secara optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, kesenjangan dari beberapa peneliti terdahulu dan perbedaan dengan penelitian terdahulu, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Peran Emotional Intelligence, Workplace Spirituality dan Job Crafting terhadap Job Performance dalam konteks Guru Di Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh emotional intelligence dan workplace spirituality dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
2. Bagaimana pengaruh emotional intelligence dan job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
3. Bagaimana pengaruh workplace spirituality terhadap job crafting dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
4. Bagaimana pengaruh workplace spirituality terhadap job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.

5. Bagaimana pengaruh job crafting terhadap job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
6. Apakah emotional intelligence memediasi hubungan antara workplace spirituality dan job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
7. Apakah workplace spirituality memediasi hubungan antara job crafting dan job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh emotional intelligence dan workplace spirituality dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh emotional intelligence dan job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh workplace spirituality terhadap job crafting dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui workplace spirituality terhadap job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
5. Untuk mengetahui job crafting terhadap job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota lhokseumawe.
6. Untuk mengetahui dan menguji workplace spirituality sebagai variabel mediasi antara emotional intelligence terhadap job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.

7. Untuk mengetahui dan menguji job crafting sebagai variabel mediasi antara workplace spirituality terhadap job performance dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian berikutnya.
2. Menjadi dasar bagi peneliti lain untuk mengembangkan studi lebih lanjut dan memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan bagi pihak pengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur pencapaian kinerja dalam konteks guru di Indonesia pada SMK Negeri Kota Lhokseumawe.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara emotional intelligence, workplace spirituality dan job crafting dengan job performance dalam konteks guru di Indonesia.