

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah modal terbesar yang memegang peran penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan serta kreatifitas. Sumber daya manusia berguna untuk menunjang kemajuan suatu organisasi, lembaga bahkan Negara. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempengaruhi kinerja. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mendorong kemajuan suatu organisasi.

Dalam sebuah lembaga atau organisasi, kinerja merupakan suatu indikator yang mencerminkan keberhasilan dan ketercapaian tujuan. Sebuah organisasi tentunya memiliki visi dan misi yang dicantumkan dalam perencanaan strategis organisasi. Pada hakikatnya, kinerja menggambarkan hasil kerja karyawan atau anggota dalam sebuah organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat diketahui atau diukur apabila individu atau kelompok organisasi telah memenuhi kriteria atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tidak ada tujuan yang ditetapkan selama pengukuran, kinerja individu atau kelompok tidak mungkin diketahui kecuali ada ukuran keberhasilannya (Moeheriono, 2012).

Pada setiap organisasi besar ataupun organisasi kecil, sumber daya primer yang menentukan keberhasilan dan ketercapaian organisasi adalah sumber daya manusia.

Keberhasilan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya. Untuk mengukur keberhasilan dan ketercapaian suatu organisasi dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena merupakan sumber informasi terkait sejauh mana organisasi tersebut efektif dalam melakukan perubahan menuju peningkatan kinerja yang baik. Lembaga pendidikan adalah organisasi yang bergerak dalam mengembangkan potensi pendidik dan peserta didik demi menciptakan generasi bangsa yang berkualitas. Keberhasilan lembaga pendidikan tentunya tidak terlepas dari peran penting pendidik, oleh sebab itu perlunya meningkatkan kinerja pendidik untuk mencapai keberhasilan dan ketercapaian tujuan lembaga pendidikan.

Untuk memastikan bahwa pelaksanaan organisasi pendidikan telah memenuhi standar melampaui tujuan yang diharapkan maka dilakukan evaluasi kinerja (Priansa, 2017). Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Besar secara umum dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, kuantitas kerja guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar meningkat dapat dilihat dari jumlah beban kerja yang diberikan, penambahan jam kerja serta banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan. Kualitas kerja guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar menurun terutama saat covid-19 mewabah. Banyaknya tuntutan kerja menyebabkan guru menyelesaikan pekerjaan dengan tidak maksimal. Akibat adanya tuntutan dan tenggang waktu yang diberikan, guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar sering menyelesaikan tugas melewati batas waktu yang diberikan. Jika dilihat dari indikator kehadiran, guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar memiliki tingkat kehadiran yang tinggi karena di masing-masing sekolah menerapkan sistem *finger print* yang akan menjadi laporan pertanggung jawaban bagi setiap guru.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Berdasarkan pendapat Maslow indikator motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa

aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri Daft (2006 : 367). Berdasarkan kebutuhan fisiologis guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar sebagian besar kebutuhan fisiologis guru belum terpenuhi terutama bagi guru honorer. Kebutuhan akan rasa aman guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar terpenuhi karena keamanan para guru dan sekolah sangat diperhatikan oleh pemerintah dan terlindung dari ancaman-ancaman. Indikator selanjutnya adalah kebutuhan akan sosial guru. Sebagian besar guru menjalin hubungan sosial yang baik dan positif dengan rekan kerja maupun atasan. Indikator terakhir adalah kebutuhan akan penghargaan. Guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar memiliki pendapat yang berbeda beda mengenai kebutuhan akan penghargaan. Namun secara umum pengakuan, perhatian dan apresiasi belum sepenuhnya didapatkan oleh para guru. Kebutuhan aktualisasi diri guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Besar belum maksimal terutama dalam mengembangkan potensi diri mereka.

Lingkungan kerja merupakan salah satu pendukung terciptanya kinerja yang baik bagi guru. Lingkungan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu hubungan antar guru, suasana kerja, fasilitas kerja dan keamanan lingkungan kerja. Hubungan antar guru di SMA Negeri di Kabupaten Aceh Besar sebagian besar dapat dikatakan baik, suasana kerja yang nyaman bagi sebagian guru sudah terpenuhi tetapi bagi sebagiannya lagi belum. Sedangkan fasilitas kerja sudah memadai karena seluruh SMA Negeri di Kabupaten Aceh Besar memiliki fasilitas, sarana dan prasarana yang lengkap baik ruang kerja guru, ruang kelas, laboratorium, toilet dan fasilitas lainnya yang mendukung kerja guru. Keamanan kerja pada masing-masing SMA Negeri di Kabupaten Aceh Besar sudah tergolong ke dalam kategori baik, karena pemerintah sangat memperhatikan keamanan guru dan peserta didik terlebih lagi pada masing masing sekolah memiliki satpam sebagai penjaga keamanan.

Faktor lainnya yang mendukung kinerja guru adalah kecerdasan emosional. Berdasarkan pendapat Mayer indikator kecerdasan emosional guru adalah kesadaran emosi,

pengaturan emosi, motivasi diri, empati serta keterampilan sosial. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan guru dalam memahami, mengenali dan mengendalikan diri serta mengekspresikan emosi yang akan berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maupun dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan emosinya saat menghadapi situasi menyenangkan ataupun situasi yang tidak menyenangkan. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja guru dan hubungan guru antar rekan kerja, atasan maupun peserta didiknya (Ariesta, 2016). Guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar masih memiliki kekurangan dalam kecerdasan emosional tentunya dalam kesadaran diri, pengetahuan diri, motivasi diri, empati serta keterampilan.

Terdapat sejumlah penelitian yang relevan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Penelitian pertama oleh Priyadi (2018) dengan kecerdasan emosional sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y. didapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian kedua oleh Syawal (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 71,1%. Penelitian selanjutnya oleh Sibghotalloh (2022) dengan variabel X kecerdasan emosional dan variabel Y kinerja guru. Didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan persentase 35,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu Rahayu (2022) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (*teachers performance*) yang dapat dibuktikan dari pertanyaan pertanyaan yang terdapat pada kuisioner. Penelitian oleh Nguyen (2020) menyatakan hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja berpengaruh signifikan namun dalam hubungan tidak langsung.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini relevan dengan penelitian Sari (2018) dengan variabel X lingkungan kerja dan variabel Y

kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya oleh Marphudok (2020) dengan variabel X lingkungan kerja dan variabel Y kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya oleh Ratnasari (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Alfiah (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik LP3I Jakarta. Selain itu Suprpti (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah motivasi kerja. Penelitian yang relevan terkait faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja adalah penelitian dari Alhusaini (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan hal tersebut telah menjawab hipotesis pertama dari penelitiannya. Penelitian kedua oleh Sari (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Selanjutnya Sari (2022) melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, hal ini diartikan bahwa motivasi meningkatkan kinerja guru. Ardian (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Selain itu Ulfathmi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian oleh Prakoso (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya penelitian Nugroho (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian Setyadi (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu Rahim (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dari Ardian (2019) menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian Prakoso (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien. Sementara itu, Arifa (2018) membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0,058. Ini artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja perangkat desa Wonosalam Kabupaten Demak membaik tanpa harus melalui motivasi kerja. Ardian (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi (mengintervensi) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dan Rulianti (2021) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja. Penelitian Wahyudi (2022) membuktikan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi menjadi mediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja**

Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Negeri Di Kabupaten Aceh Besar”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar?
6. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar?
7. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar.
6. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar.
7. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak Dinas Pendidikan yang membawahi seluruh guru dan kepala sekolah SMA Negeri Kabupaten Aceh Besar mengenai pentingnya peran kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja guru serta kinerja guru.
2. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan dan memperluas pola pikir pembaca tentang pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja serta motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Akademis

1. Sebagai bahan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia dan peningkatan kinerja guru.

2. Sebagai bahan peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian tentang kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja guru.