

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang membantu dalam berkembangnya sebuah organisasi. Adanya sumber daya manusia maka sebuah organisasi memiliki alat bantu yang dapat dijadikan untuk membantu mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia efektif untuk dijadikan sebagai faktor pendorong yang dapat membantu memajukan sebuah organisasi. Dengan pentingnya komponen sumber daya manusia ini maka komponen sumber daya manusia diharuskan untuk memiliki kualitas yang baik.

Sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan di setiap organisasi. Begitu juga pada organisasi atau instansi seperti instansi pendidikan. Sumber daya utama milik instansi pendidikan atau sekolah ialah para guru. Guru dalam sekolah menjadi pusat yang dimiliki oleh sekolah. Sebagai faktor pendukung utama dalam sekolah, seorang guru diwajibkan untuk memiliki kompetensi yang mumpuni. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap berkembangnya sebuah sekolah. Sebuah sekolah yang berkembang dengan baik mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam sekolah tersebut. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya andil dari seluruh masyarakat yang berada di sekolah tersebut yaitu pemimpin dan juga para guru. Pemimpin atau kepala sekolah dan juga guru

mampu menjalin hubungan yang baik sehingga dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik pula. Kinerja yang dimiliki seorang guru mampu menentukan bagaimana sebuah sekolah tersebut berjalan. Dengan memiliki kinerja yang baik maka dampak yang diberikan terhadap organisasi atau instansi pendidikan tersebut mampu untuk berubah menjadi lebih baik lagi.

Kinerja secara umum memiliki pengertian bagaimana melakukan pekerjaan yang diberikan dan apa hasil yang dapat diperoleh dalam melaksanakan tugas tersebut. Nur (2008) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki artian yang cukup luas dimana bukan hanya dapat mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja saja melainkan juga dapat menyatakan bagaimana proses kerja yang dilakukan tersebut berlangsung. Dengan adanya kinerja maka suatu organisasi dapat mengukur bagaimana perkembangan suatu organisasi tersebut, apakah menjadi lebih baik atau memiliki hasil yang lebih buruk. Terdapat banyak sekali cara untuk dapat menilai bagaimana kinerja tersebut dilakukan, dapat dinilai dari bagaimana usaha yang dilakukan, bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, bagaimana perilaku dan sikap dari karyawan sehingga dapat menjadi tolok ukur bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Memiliki sumber daya tenaga pengajar yang baik mampu untuk meningkatkan kualitas dari sebuah instansi pendidikan yang bersangkutan. Untuk memiliki guru yang baik sebuah instansi pendidikan harus mampu untuk memilih tenaga pengajar yang tepat, seperti dilakukan dengan tahap seleksi dan

pelatihan agar guru yang ada menjadi lebih berpengalaman. Selain itu dapat juga didukung dengan situasi dan kondisi yang berasal dari instansi itu sendiri, seperti adanya budaya organisasi didalam sebuah organisasi atau instansi pendidikan.

Budaya organisasi mampu menciptakan situasi dan kondisi yang cukup efektif dalam berjalannya sebuah organisasi. Budaya memiliki pengertian yaitu sebuah pola kepercayaan dan harapan yang diikuti dan dianut oleh seluruh anggota organisasi Schwartz *et al.* (dalam Wirawan, 2007). Adanya kepercayaan dan harapan tersebut mampu untuk menghasilkan nilai-nilai yang akan membentuk perilaku-perilaku individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Dengan nilai-nilai yang baik, akan menimbulkan perilaku-perilaku yang baik pula pada setiap anggota suatu organisasi. Sehingga setiap individu mampu untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dan mampu membantu meningkatkan kinerja dari seorang anggota atau karyawan.

Selain budaya organisasi yang baik yang dimiliki oleh sebuah organisasi, terdapat komponen penting lain yang mampu untuk mendukung adanya sumber daya yang baik yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mampu menjadi faktor pendukung yang efektif mengingat sebuah lingkungan dapat mempengaruhi seorang individu dalam pembentukan karakter dan perilaku. Lingkungan juga mampu untuk membentuk situasi dan kondisi yang ada dalam sebuah organisasi, dimana lingkungan yang baik akan mempengaruhi suasana organisasi menjadi baik, dan juga sebaliknya apabila lingkungan yang buruk akan mempengaruhi suasana organisasi menjadi buruk. Sehingga memiliki

lingkungan yang baik akan dapat mendukung situasi dan kondisi yang ada dalam sebuah organisasi.

Seperti menurut Nitisemito (1996), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seorang pekerja dan mampu untuk mempengaruhi pekerja tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang cukup besar dalam kehidupan seorang guru ketika sedang bekerja. Memiliki kegiatan yang padat membuat para tenaga pengajar memerlukan adanya suasana dan lingkungan yang baik. Lingkungan tersebut yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap situasi dan kondisi seorang guru dalam kegiatannya. Dengan lingkungan yang mendukung para guru dalam kegiatannya bekerja akan sangat membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan dalam sebuah organisasi.

Selain memiliki lingkungan kerja yang baik, memiliki kemampuan dalam kecerdasan emosi juga menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik maka akan membantu para karyawan dalam bekerja. Dalam organisasi atau instansi tidak hanya dapat menghasilkan kinerja yang baik saja yang diperlukan namun juga memiliki kemampuan individual pada bidang lain seperti memiliki kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola pikiran dan emosi yang dimilikinya.

Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008), kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mendeteksi dan mengolah segala petunjuk dan informasi yang bersifat emosional.

Kecerdasan emosi berkaitan dengan pikiran dan emosi yang dimiliki oleh setiap individu. Memiliki kemampuan untuk mengelola emosi yang dimiliki mampu untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan tugas dan segala sesuatunya sehingga setiap individu dapat mempelajari bagaimana cara menggunakan emosi tersebut melalui praktek dan pengalaman dalam bekerja.

Seorang guru yang memiliki kemampuan mengelola emosi yang dimilikinya dengan baik akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam bekerja tugas yang harus dilakukan seorang guru ialah mengajar. Dalam mengajar, mendidik dan membimbing para siswa-siswi seorang guru harus berada pada kondisi yang baik sehingga dapat melakukan kegiatan belajar mengajar yang kreatif, variatif dan inovatif. Dengan kemampuan tersebut maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya budaya organisasi, lingkungan kerja serta kecerdasan emosi yang dimiliki tentunya akan berpengaruh besar terhadap hasil yang diberikan pada karyawan sehingga kinerja yang diberikan akan menjadi lebih baik.

Penelitian mengenai pengaruh yang dimiliki oleh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yaitu seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kesimpangsiuran Variabel Budaya Organisasi

Penulis, Tahun	Hasil	Kesimpangsiuran
Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes dan Nyoman Natajaya, 2013	Budaya organisasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat kesimpangsiuran pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru

Lanjutan Tabel 1.1 Kesimpangsiuran Variabel Budaya Organisasi

Ester Manik dan Kamal Bustomi, 2011	Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru	
Asiswa Sukaryaditisa, 2015	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru	
Yahya <i>et al.</i> , 2017	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	
Sholihul Fuad dan Cecilia Sri Mindarti, 2015	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru sudah dilakukan oleh beberapa peneliti seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Kesimpangsiuran Variabel Lingkungan Kerja

Penulis, Tahun	Hasil	Kesimpangsiuran
Eliyanto, 2018	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat kesimpangsiuran pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru
Dita Anggrayni, Heri Sawiji, Susantiningrum, 2018	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	
Ar. Nefrida, 2016	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru	
Meithiana Indrasari, 2017	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	
Dwi Sampurno dan Agus Wibowo, 2015	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh dari variabel kecerdasan emosi terhadap variabel kinerja guru yaitu seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Kesimpangsiuran Variabel Kecerdasan Emosi

Penulis, Tahun	Hasil	Kesimpangsiuran
Indra Agung Yudhistiro, 2015	Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja guru	Terdapat kesimpangsiuran pada variabel kecerdasan emosi terhadap kinerja guru
Agus Pramono dan Ali Suddin, 2011	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	
Dewi Herawaty, 2016	Kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru	
Y. Sutomo dan Sahlan, 2016	Kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah yang dapat diketahui yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada guru?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pada guru?

C. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh yang terjadi antara budaya organisasi dengan kinerja guru.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh yang terjadi antara kecerdasan emosi dengan kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat di Bidang Teoritis

Penelitian ini menunjukkan hubungan yang terjadi pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi penelitian yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Diharapkan penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan atau wawasan bagi peneliti.

3. Manfaat untuk Pengambilan Keputusan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan melalui saran atau masukan yang diberikan.