

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dilakukan dan didapatkan dari sebuah proses yang panjang. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, kemampuan yang baik, melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal, memiliki rencana dan tujuan untuk dapat melakukan sebuah tugas dengan baik akan memberikan sebuah kinerja yang baik, hal tersebut dapat dicapai baik dari diri sendiri maupun pada anggota organisasi yang lain.

Menurut Sukendar (2013) kinerja ialah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap individu yang memiliki tugas sebagai bagian dari organisasi tersebut baik di satu bidang maupun di bidang yang lain dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang baik sehingga organisasi ditempat individu tersebut berada dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja dapat diketahui apabila seorang individu atau kelompok memiliki ketentuan keberhasilan yang merupakan tujuan dan target tertentu yang harus dicapai. Apabila tujuan dan target tersebut tidak ada maka kinerja seorang karyawan dan juga sebuah organisasi tidak dapat berkembang.

Pengukuran terhadap kinerja milik anggota atau karyawan dilihat berdasarkan dari apa yang sudah dilakukan oleh para karyawan yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Begitu juga pada guru, pengukuran kinerja milik guru ditujukan pada pelaksanaan tugas seorang guru yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kinerja seorang guru dapat diartikan sebuah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya yaitu tugas pendidikan. Hal tersebut merupakan bentuk tanggung jawab seorang guru terhadap kewajibannya sebagai seorang guru. Menurut Hidayat (2016), kinerja guru merupakan sebuah bentuk produktifitas seorang guru dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru untuk mengajar dan mendidik sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru. Karweti (2010) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan tampilan prestasi atau hasil kerja guru yang telah dicapai karena telah melaksanakan tugas fungsional dan profesionalnya dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan yang dimiliki sesuai dengan tanggung jawab dengan berdasar pada standar atau aturan kinerja yang sudah ditetapkan selama suatu periode tertentu. Tugas yang dilaksanakan dengan berdasarkan pada aturan atau standar maka hasilnya akan menjadi lebih akurat, seorang guru akan menjadi lebih berpengalaman dan profesional dalam bekerja serta seorang guru mampu untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga mampu untuk mencapai tujuan pendidikan.

b. Dimensi Kinerja Guru

Dimensi kinerja guru menurut Karunia (2013) yaitu:

1. Atribut Individu

Merupakan suatu hal yang telah melekat pada masing-masing individu. Hal ini membuat perbedaan yang jelas antara seorang individu dan individu lainnya. Faktor ini dapat berkaitan dengan sebuah kemampuan atau kecakapan seorang individu untuk dapat melaksanakan segala tugas yang diberikan.

2. Kemampuan untuk Bekerja

Memiliki atribut individu yang telah ada pada masing-masing individu menunjukkan adanya peluang untuk memiliki prestasi, namun untuk dapat memiliki prestasi tersebut diperlukan adanya kerja keras untuk dapat mencapai prestasi tersebut dan kemauan untuk melaksanakannya, sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan sangat baik.

3. Dukungan Operasional

Selain memiliki kemauan, keahlian dan usaha yang keras dalam mencapai sebuah prestasi kerja, motivasi atau dukungan juga diperlukan. Dukungan yang diberikan oleh pihak organisasi terhadap anggotanya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap diri seorang karyawan. Seorang karyawan yang mendapat dukungan penuh untuk mengembangkan kemampuannya dalam pekerjaan yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif untuk karyawan itu sendiri. Selain itu adanya dukungan dari pihak organisasi untuk melakukan upaya pencegahan terhadap berbagai kejadian yang tidak diinginkan seperti adanya keterbatasan dari pihak karyawan atau dari organisasi.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Pada umumnya, budaya organisasi merupakan norma-norma dan kebiasaan yang sudah diterima sebagai suatu kebenaran bagi seluruh anggota yang berada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi sudah menjadi acuan yang dipilih untuk diterapkan secara bersama bagi seluruh anggota organisasi dalam melakukan interaksi-interaksi dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), budaya organisasi merupakan sebuah sikap, keyakinan dan nilai yang pada umumnya dimiliki, muncul dalam sebuah organisasi, dan dikemukakan dengan cara yang lebih sederhana. Budaya merupakan sebuah cara untuk melakukan sesuatu dari masing-masing individu dari sebuah organisasi. Norma, pola nilai, sikap, keyakinan dan asumsi, mungkin tidak dapat diungkapkan namun hal tersebut dapat membentuk cara seseorang dalam berperilaku dan untuk melakukan sesuatu.

Definisi dari Robbins dan Coulter (2009), budaya organisasi ialah sekumpulan nilai, tradisi, prinsip dan cara bekerja yang diikuti secara bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tindakan dan perilaku para anggota di sebuah organisasi. Definisi menurut Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang diikuti oleh anggota dan yang menjadi faktor pembeda dari sebuah organisasi diantara organisasi-organisasi yang lain.

Budaya organisasi merupakan sebuah bentuk dari nilai, keyakinan dan cara yang dapat dipelajari untuk mengatasi masalah dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya sebuah masalah, dengan memiliki

masalah tersebut kekuatan dan kemampuan sebuah organisasi dapat menjadi pengalaman dalam proses menuju tujuan yang diinginkan. Sebuah masalah yang berada dalam sebuah organisasi atau instansi dapat diselesaikan dengan memiliki nilai-nilai yang positif, keyakinan yang kuat untuk memperbaiki dan menjadi lebih baik serta cara yang dapat ditempuh bagi semua masyarakat yang berada dalam sebuah organisasi tersebut tidak hanya untuk sekelompok orang dan bidang tertentu saja, dengan begitu budaya organisasi dapat membantu untuk menyelesaikan masalah.

Siagian (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki nilai dan keyakinan milik bersama dan diikuti oleh semua pihak yang diharuskan berhubungan atau berinteraksi dalam rangka untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang dapat mempengaruhi seluruh aspek dan perilaku baik terhadap anggota maupun pada organisasi itu sendiri. Ketika sebuah organisasi memiliki sebuah tujuan maka seluruh anggota yang berada di dalam organisasi tersebut akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan bersama-sama. Tujuan yang ingin dicapai tersebut diharuskan untuk mendapatkan dukungan dari seluruh anggota organisasi atau instansi tersebut, sama-sama memiliki nilai dan keyakinan yang sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan untuk dicapai. Proses untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan akan dapat mempengaruhi seluruh organisasi baik sebelum dan sesudah adanya tujuan yang ingin dicapai.

Budaya organisasi ialah serangkaian keyakinan, nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku yang dapat membantu seorang anggota organisasi dalam memahami hal

apa yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana cara organisasi tersebut melakukan segala sesuatu dan hal apa yang dianggap penting oleh organisasi tersebut (Griffin, 2004). Segala keyakinan, nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku yang ada di dalam sebuah organisasi harus dapat dikelola dengan baik, memiliki serangkaian nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku yang sama dalam sebuah organisasi dapat membantu untuk memiliki langkah yang sama dalam menuju tercapainya tujuan sebuah organisasi. Apabila seluruh masyarakat dalam sebuah organisasi tersebut mengetahui bagaimana karakter dari sebuah organisasi tempatnya berada maka hal tersebut akan lebih memahami bagaimana seharusnya sebuah organisasi dengan anggota berinteraksi. Memiliki tujuan yang sama antara sebuah organisasi atau instansi dengan anggota mampu untuk membantu tujuan organisasi tercapai.

b. Faktor Budaya Organisasi

Terdapat 7 (tujuh) faktor menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa jauh sebuah organisasi mampu untuk memberikan dorongan terhadap seluruh anggota untuk dapat melakukan sebuah inovasi dan berani untuk mengambil resiko.

2. Perhatian pada Detail

Para anggota organisasi diharapkan untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih menunjukkan pada kecermatan dan memperhatikan detail.

3. Orientasi Hasil

Organisasi dapat mengetahui seberapa jauh sebuah organisasi untuk lebih mengedepankan mengenai hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan dalam proses menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. Orientasi Orang

Sebuah organisasi akan mengetahui seberapa jauh keputusan yang akan diambil apabila memperhitungkan efek yang berkaitan dengan anggota yang berada dalam sebuah organisasi.

5. Orientasi Tim

Sebuah organisasi akan mengetahui seberapa jauh suatu organisasi melaksanakan kegiatan yang berada dalam organisasi tersebut dalam tim dibandingkan individu.

6. Keagresifan

Sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa jauh anggota organisasi dapat bersikap kompetitif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga mampu untuk menyelesaikan tugasnya secara benar dan tepat waktu.

7. Stabilitas

Sebuah organisasi lebih menekankan untuk mempertahankan budaya organisasi yang baik dalam organisasinya dibandingkan adanya pertumbuhan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sebuah komponen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Memiliki lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan pengaruh yang baik pula. Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan sebuah tempat disekitar seseorang ketika melaksanakan berbagai aktifitasnya yang berkaitan dengan pekerjaan atau bekerja. Lingkungan kerja mampu menjadi faktor pendukung yang efektif mengingat sebuah lingkungan dapat mempengaruhi seorang individu, apabila lingkungan buruk dan tidak menyenangkan maka seseorang akan cenderung menjauhi tempat tersebut dan mengganti atau melakukan sesuatu untuk mengubah keadaan yang tidak begitu nyaman dengan sesuatu yang lebih baik. Dengan begitu lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar dalam suatu organisasi atau instansi.

Definisi lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) ialah segala sesuatu hal yang berada di sekitar para karyawan atau pekerja dan yang mampu untuk mempengaruhi diri seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian yang penting untuk para karyawan atau pekerja dalam melakukan aktifitas bekerjanya. Apabila memperhatikan lingkungan kerja dengan baik maka akan menciptakan sebuah lingkungan kerja dan kondisi kerja yang baik dapat membantu memberikan berbagai macam dampak positif terhadap para karyawan, yang nantinya akan memberikan dampak yang baik pula pada kondisi seluruh karyawan organisasi.

Menurut Brocke (dalam Amabile *et al.*, 1999), lingkungan kerja merupakan sebuah suasana yang dapat mencakup seluruh elemen iklim psikologis baik pada organisasi informal seperti nilai, norma dan hubungan interpersonal maupun organisasi formal seperti kebijakan prosedur. Pendapat yang dikemukakan oleh Brocke menunjukkan bahwa sebuah hubungan itu dapat menjadi penting, tidak cukup hanya dalam mempengaruhi reaksi, tetapi juga mempengaruhi dampak dari reaksi tersebut terhadap kinerja pekerjaan dan hasil lainnya. Hubungan tersebut sangat berpengaruh terhadap berbagai macam situasi yang terjadi dalam sebuah organisasi, baik hubungan diantara pemimpin dengan anggota maupun sesama anggota sebuah organisasi atau instansi. Hubungan dalam sebuah organisasi yang dikelola dengan baik akan menghasilkan dampak yang baik pula bagi keseluruhan sebuah organisasi.

Nitisemito (1996) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar lingkungan seorang pekerja dan mampu untuk mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi seorang karyawan. Lingkungan kerja yang berada di dalam sebuah organisasi dapat menjadi faktor yang menentukan bagaimana seseorang berperilaku. Sebuah organisasi yang memiliki kondisi yang memberikan suasana dan situasi bekerja yang nyaman kepada karyawan mampu untuk membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi. Kondisi atau situasi kerja yang buruk seperti kurangnya kebersihan, ruang kerja tidak nyaman, sirkulasi udara kurang memadai, sistem pencahayaan yang kurang dan sebagainya dapat berpengaruh terhadap kinerja para anggota karena situasi yang

tidak nyaman sehingga karyawan merasa sulit untuk berkonsentrasi dan menjadi kurang produktif. Sehingga memiliki lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan dan hal tersebut mampu untuk membantu tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

b. Faktor Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang berkaitan mengenai lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Suwondo dkk., 2015) yaitu :

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu di sekitar tempat bekerja berada dalam keadaan berbentuk fisik yang dapat berpengaruh terhadap para karyawan baik secara langsung atau secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

a) Lingkungan yang berkaitan secara langsung dan berada di dekat para karyawan, contoh : meja, kursi, dll.

b) Lingkungan perantara, contoh : suhu, sirkulasi udara, kelembaban, warna, pencahayaan, bau tidak sedap, dll.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Lingkungan kerja non-fisik ialah segala sesuatu yang berada dan berkaitan dengan pekerjaan yang tidak berbentuk fisik disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kecerdasan Emosi

a. Definisi Kecerdasan Emosi

Emosi pada umumnya menunjukkan bagaimana keadaan yang dirasakan oleh seseorang. Emosi tidak selalu memiliki pengertian atau gambaran atau perasaan yang sama, emosi memiliki perasaan yang berbeda-beda serta beragam pada macamnya. Emosi yang dimiliki oleh masing-masing individu bervariasi. Emosi sangat sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari bahkan dalam berkomunikasi manusia selalu menggunakan emosi. Emosi muncul dan ditunjukkan oleh seseorang kepada orang lain berdasarkan pada apa yang dirasakan oleh individu yang bersangkutan. Emosi yang ditunjukkan biasanya memiliki gambaran yang jelas pada setiap orang sehingga orang lain dapat mengetahui bagaimana keadaan yang dimiliki oleh orang lain.

Emosi pada jenisnya tidak hanya berkaitan dengan perasaan saja, namun juga pada tingkat kecerdasan. Tingkat kecerdasan yang berkaitan dengan emosi disebut dengan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi memiliki pengertian yang cukup luas. Pengertian yang dijabarkan mengenai kecerdasan emosi berkaitan dengan emosi yang ditunjukkan oleh orang lain. Menurut Robbins dan Judge (2008) kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mendeteksi atau mengidentifikasi serta mampu untuk mengolah berbagai petunjuk dan informasi yang bersifat emosional. Dalam suatu pekerjaan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mendeteksi berbagai emosi yang dimiliki oleh diri sendiri serta milik orang lain akan mampu meningkatkan keefektifan kerja mereka. Seseorang yang mampu untuk mengenali, memahami, memanfaatkan dan

mengelola emosi yang dimiliki diri sendiri dapat mengetahui bagaimana kondisi yang dialami oleh diri sendiri dan orang lain, sehingga akan mampu untuk membantu keefektifan dalam bekerja.

Bar-On (dalam Ismail *et al.*, 2009) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan intrapersonal dan interpersonal yang baik mampu untuk mengatasi emosi yang dimiliki seperti kesadaran diri, peraturan diri dan motivasi diri serta mampu untuk mengatur emosi milik orang lain sehingga dapat mengatasi tantangan dalam sebuah lingkungan. Tingkat kecerdasan emosional mampu untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu, hal ini juga mampu untuk membantu mengurangi tuntutan dan juga tekanan eksternal serta mampu untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Meningkatnya kemampuan kecerdasan emosi mampu membuat seorang individu menjadi lebih memahami bagaimana cara mengendalikan rasa kesadaran diri, mengelola atau manajemen diri, memotivasi diri, memiliki rasa empati dan kemampuan bersosialisasi diri sendiri di lingkungan sebuah organisasi atau instansi.

Kecerdasan emosi menurut Andhewi dkk. (2016) yaitu kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menghadapi tekanan dan tuntutan di dalam perusahaan. Kecerdasan emosi mampu untuk membantu dalam mengatasi masalah seperti adanya tekanan dan tuntutan berasal dari kemampuan kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seorang individu. Dalam sebuah pekerjaan yang dibebankan terhadap seorang karyawan tidak selalu memiliki mudah, pada prosesnya akan memiliki sedikit hambatan yang harus dilalui. Terjadinya masalah tersebut dapat terselesaikan dengan adanya kecerdasan emosi, yang mampu untuk membantu

mengatasi masalah tersebut secara tepat dan menciptakan situasi kerja yang lebih baik.

Salovey (1990) menyatakan bahwa kecerdasan emosi ialah suatu kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi yang dimiliki oleh seseorang atau orang lain, untuk membedakan, menggunakan suatu informasi dan membimbing tindakan dan pemikiran yang dimiliki. Kemampuan untuk mengatur emosi yang dimiliki oleh seseorang terhadap orang lain akan membantu bagaimana seseorang memahami situasi yang harus dilakukan dalam menghadapi sesuatu dalam sebuah organisasi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mampu untuk merasakan bagaimana sebenarnya yang terjadi dalam diri mereka, mereka juga mampu untuk mengatur serta menunjukkan berbagai emosi secara tepat kepada orang lain sehingga mampu untuk membantu dalam berbagai penyelesaian masalah yang terjadi.

Berdasarkan dengan kemampuan kecerdasan emosi, para karyawan akan sangat terbantu dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan. Mampu untuk memahami bagaimana kondisi yang dialami oleh diri sendiri, memahami orang lain, hingga dapat memanfaatkan emosi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik dan akan semakin menambah baik hasil atau kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hal tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap sebuah organisasi yang dimiliki.

b. Dimensi Kecerdasan Emosi

Terdapat lima dimensi kecerdasan emosi menurut Robbin dan Judge (2008) yaitu:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri memiliki pengertian bahwa seseorang sadar atas apa yang diri mereka sendiri rasakan. Seseorang mampu untuk mengenali sesuatu yang terjadi pada dirinya sendiri tanpa harus mempertanyakannya kepada orang lain.

2. Manajemen Diri

Manajemen memiliki arti mengelola. Dalam hal ini, seseorang mampu untuk mengelola berbagai emosi yang ada dan juga mampu untuk mengelola berbagai dorongan yang terjadi dalam sebuah individu. Seseorang yang mampu untuk mengelola emosi yang dimiliki oleh individu serta mampu mengelola berbagai dorongan yang terjadi dengan baik dan tidak menimbulkan masalah yang membutuhkan bantuan orang lain memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik.

3. Motivasi Diri

Dimana seseorang mampu untuk bertahan dalam menghadapi apa yang sedang terjadi dalam dirinya. Untuk menimbulkan motivasi bagi sebagian orang akan merasa sangat sulit karena selain memiliki kemampuan dorongan motivasi diri yang kuat dari dalam diri sendiri juga dibutuhkan rasa positif dan percaya pada kemampuan diri sendiri sehingga seseorang mampu untuk memotivasi dan memberikan dorongan atas segala sesuatu yang terjadi pada dirinya.

4. Empati

Empati merupakan sebuah kemampuan dimana seseorang mampu untuk merasakan emosi yang sedang dirasakan oleh orang lain. Seseorang yang memiliki rasa empati yang baik merupakan seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang sangat baik. Dengan kemampuannya untuk dapat

merasakan emosi milik orang lain maka seorang individu akan dapat mengatur emosi milik diri sendiri dan mampu untuk mengatur bagaimana sesuatu hal dapat terselesaikan.

5. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial dalam emosi memiliki pengertian yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menangani berbagai emosi yang berasal dari orang lain. Emosi yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda, emosi yang diberikan oleh orang lain juga berbeda-beda. Dalam suatu perbedaan yang ada dapat terjadi suatu perselisihan yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan hal tersebut cenderung akan memiliki waktu penyelesaian yang lama. Dengan kemampuan untuk dapat menangani emosi yang diberikan oleh orang lain maka seseorang akan mampu untuk menangani berbagai permasalahan yang terjadi. Kelima unsur tersebut sangat bermanfaat dan dapat digunakan oleh para karyawan untuk dapat meningkatkan tingkat kestabilan emosi yang dimiliki sehingga dapat mengelola kecerdasan emosi yang dimiliki.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Sebuah organisasi atau instansi secara umum memiliki budaya yang menjadi ciri khas dari masing-masing organisasi. Budaya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi akan berbeda-beda. Budaya yang dimiliki tersebut juga sudah dipahami dan diterapkan secara bersama-sama oleh seluruh anggota sebuah organisasi, sebuah budaya juga mampu untuk menjadi karakter dari sebuah organisasi.

Sebuah organisasi dengan budaya yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap seluruh bagian dari sebuah organisasi. Apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang baik seperti selalu menghormati dan menghargai antar sesama anggota, memiliki budaya tepat waktu, memiliki budaya berpikiran positif, memiliki budaya untuk saling membantu dan budaya yang baik lainnya maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap perkembangan dari kinerja para anggota dimana kinerja yang dihasilkan menjadi sangat baik. Hal tersebut akan berdampak pada kemajuan dari sebuah organisasi karena hasil kinerja yang diberikan semakin baik juga akan semakin menambah nilai dari suatu organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manik dkk. (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014.

Penelitian terdahulu milik Handayani dkk. (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo, juga memiliki hasil yang sepadan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Lingkungan merupakan sebuah tempat yang terletak disekitar tempat tinggal seseorang melakukan segala aktifitas kesehariannya. Hal tersebut juga memiliki makna yang sama dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan dimana seseorang melaksanakan kegiatan atau aktifitas berkerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi seseorang ketika sedang bekerja. Ketika sebuah lingkungan mendukung seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik maka hasil yang akan diberikan akan dapat menjadi baik pula, namun apabila lingkungan sekitar tempat tinggal tersebut kurang mendukung hal tersebut memiliki pengaruh untuk memberikan hasil yang kurang baik.

Lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan kerja yang aman, tenteram, bersih dan tidak memiliki ancaman yang dapat menghambat kinerja para anggota sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu untuk memberikan rasa aman dan memungkinkan para anggota karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan yang mampu untuk membuat para anggota untuk merasa aman dan nyaman akan memberikan pengaruh yang baik sehingga para anggota merasa tenang dan mampu untuk menggunakan waktunya secara efektif sehingga hasil yang diberikan akan menjadi lebih optimal. Lingkungan kerja juga mencakup pada hubungan yang terjadi antara sesama anggota organisasi maupun dengan pimpinan organisasi. Apabila antar anggota memiliki hubungan yang sangat baik maka lingkungan yang akan ditimbulkan akan menjadi lebih positif sehingga dapat menghasilkan lingkungan yang lebih baik dalam kegiatan bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadian (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Kreatif-Inovatif terhadap Kinerja Guru, memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu oleh Tartib (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung memiliki hasil penelitian yang serupa dengan penelitian sebelumnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dkk. (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan memiliki hasil penelitian yang sepadan yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

3. Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Guru

Kecerdasan emosi diartikan secara umum yaitu kemampuan menggunakan emosi dengan cara dan pada kondisi dan situasi yang tepat. Emosi merupakan suatu petunjuk atau cara yang ditunjukkan kepada orang lain terhadap perasaan apa yang individu tersebut rasakan. Kecerdasan emosi berhubungan erat dengan keterampilan kognitif, sehingga apabila tidak ada kecerdasan emosi maka seseorang belum mampu untuk mengendalikan kemampuan kognitif yang dimilikinya.

Dengan kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang cukup tinggi maka seseorang akan memiliki emosi yang stabil, dimana dengan kestabilan itulah individu dapat memberikan respon dan kemampuan yang baik dan memuaskan

sehingga dapat menunjukkan perilaku yang tepat untuk dilakukan. Individu yang memiliki emosi yang stabil akan dapat memiliki kemampuan untuk penyesuaian diri dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada suatu organisasi atau instansi.

Sebuah penelitian terdahulu oleh Sholiha dkk. (2017) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja guru.

Penelitian lain dilakukan oleh Mangkunegara dkk. (2015) yang berjudul Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Guru SMA. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian lain dari Pramono dkk. (2011) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating, menyatakan hasil bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

C. Hipotesis

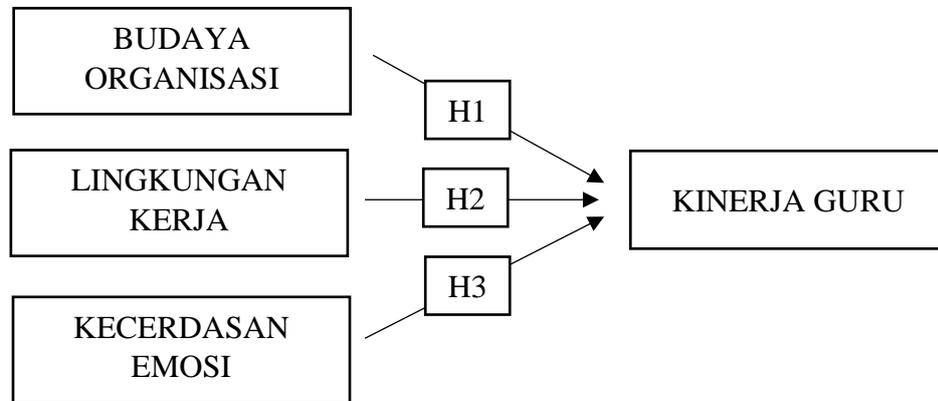
Berdasarkan pada penelitian terdahulu maka penulis dapat merumuskan hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H3 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

D. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan model penelitian:

Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung H1 yaitu:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Tetuko (2012), Zakharia (2014), Liliyana (2011), Poerwaningrum dkk. (2016),
Dirwan (2015), Hermawan (2016)

Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung adanya H2 yaitu:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Hadian (2017), Iskandar dkk. (2014), Novitasari dkk., (2012), Tartib (2013),
Imroatun dkk. (2016)

Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung adanya H3 yaitu:

H3 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Abdillah dkk. (2017), Yudhistiro (2017), Casmiati dkk., (2015), Pratiwi dkk.
(2017), Sholiha dkk. (2017)