

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia pendidikan mengalami perkembangan dalam berbagai aspek, dari aspek teknologi hingga pola pembelajaran. Berkembangnya dunia pendidikan maka kualitas tenaga pengajar menjadi hal yang harus diperhatikan. Agar dapat terealisasi pendidikan yang bermutu diperlukan kesiapan teknis dan kerjasama dari komponen secara keseluruhan. Salah satu komponen bidang pendidikan yang memang harus memiliki sensitifitas serta harus dapat tanggap terhadap kondisi tersebut adalah guru. Guru merupakan unsur manusiawi dalam pendidikan, kehadiran guru mutlak diperlukan di dalamnya (Agustin, 2011:14). Peran guru sebagai figur yang mempunyai peran penting dan posisi strategis terlibat langsung dalam usaha peningkatan mutu pendidikan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Generasi muda sebagai agen perubahan pembangunan salah satunya adalah para siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu sumber daya potensial yang memiliki pengetahuan dan kompetensi lebih tinggi dan siap untuk bekerja dibandingkan dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Oleh karena itu banyak siswa yang lebih memilih masuk ke SMK daripada SMA dengan alasan supaya cepat kerja. Jumlah data siswa SMA dan SMK Negeri maupun Swasta di Kota Madiun tahun 2015 sebagai berikut: SMA Negeri dan Swasta menampung sebesar 2.859 siswa, dan sedangkan SMK Negeri dan Swasta menampung sebesar 3.121 ([www.umm.ac.id](http://www.umm.ac.id)). Keadaan ini menuntut seorang guru untuk mempersiapkan anak didik agar mampu menghadapi dunia kerja. Beban guru SMK lebih berat dibandingkan dengan beban guru SMA, hal ini sesuai dengan motto SMK di Indonesia “SMK bisa”, sehingga dibutuhkan kecerdasan adversitas bagi guru SMK untuk dapat mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Kecerdasan adversitas atau *adversity quotient (AQ)* yang dimiliki setiap orang diharapkan mampu menghadapi tantangan dan hambatan yang menghadang sehingga tidak cepat menyerah dan tidak membiarkan kesulitan menghancurkan impian dan cita-citanya. Stoltz (2000:6) menyatakan kesuksesan adalah tingkat seseorang bergerak ke depan dan ke atas, terus maju dalam menjalani hidup, kendati terdapat rintangan atau bentuk kesengsaraan. Stoltz (2000:15), mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya dipengaruhi kualitas intelegensinya (*IQ*) atau kualitas emosinya (*EQ*), tapi dipengaruhi pula oleh kecerdasan atau kemampuannya dalam mengatasi setiap

tantangan. Menurut Stoltz (2000:8-9), suksesnya pekerjaan dan hidup terutama ditentukan oleh kecerdasan adversitas (*AQ*), dikatakan juga bahwa *AQ* memberi tahu sejauh mana mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan mengatasinya, *AQ* meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, *AQ* meramalkan siapa yang akan melampaui harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal, *AQ* meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Dari pendapat tersebut dapat menjelaskan bahwa kemampuan seseorang menghadapi kesulitan akan menjadi kekuatan dalam hidupnya untuk melangkah lebih maju. Dengan demikian kesulitan atau kegagalan bukan untuk dihindari tetapi untuk dihadapi dan mengubahnya menjadi berkah dalam kehidupan.

*Adversity quotient* dan motivasi kerja adalah faktor yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan, motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental, motivasi juga memiliki dua sisi: gerakan (dapat dilihat) dan motif (harus disimpulkan) (Simamora,2006). Motivasi dibutuhkan agar kinerja yang dilakukan semakin meningkat, dengan adanya motivasi kerja akan terjadi peningkatan kualitas kerja sehingga efisiensi dan efektivitas yang tinggi, menghasilkan produktifitas yang tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi dapat dipandang sebagai

perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian yaitu: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu. (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan (Hamzah, 2007:63).

Tidak ada peningkatan kualitas sekolah tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru karena keberhasilan pendidikan dapat tercapai melalui optimalisasi interaksi pendidik dan peserta didik. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dinilai berdasarkan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Nanang dan Cucu, 2009:104). Motivasi Guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamzah, 2007:71). Motivasi kerja guru digunakan sebagai dorongan dari dalam diri berupa motivasi internal dan luar diri seseorang berupa motivasi eksternal, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Hamzah, 2007:72). Pada tahun 2013, kelulusan siswa SMA (sederajat) di kota Madiun, sebesar 100% dengan jumlah 2.125 siswa

([www.koranpendidikan.com](http://www.koranpendidikan.com)). Hasil tersebut sesuai dengan target yang ditetapkan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga. Kota Madiun juga berhasil masuk 10 besar nilai UN tertinggi di Jawa Timur dengan urutan nomer delapan ([www.koranpendidikan.com](http://www.koranpendidikan.com)).

SMK PGRI Wonoasri merupakan salah satu SMK swasta di Kabupaten Madiun yang berdiri sejak tahun 1987, dan sudah terakreditasi-A. Bertempat di Jalan Thamrin no 48 telp (0351) 383064 Caruban Kabupaten Madiun, Nomor Statistik Sekolah (NSS) 344050804004. SMK PGRI Wonoasri mempunyai visi meningkatkan kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruan. Terdapat 5 jurusan yaitu, administrasi perkantoran, akuntansi, pemasaran, teknik komputer dan jaringan (TKJ), dan multimedia yang memiliki beberapa fasilitas diantaranya gedung sekolahan milik sendiri, perpustakaan, laboratorium, sarana olahraga, sarana kesehatan, sarana ibadah. Ada berbagai macam jenis kegiatan ekstrakurikuler (pramuka, musik, tari) dan OSIS (Organisasi Intra Sekolah). Robbins (2008:40) mengatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang melakukan tugas lebih dari sekedar tugas biasa dan memberikan kinerja melebihi harapan, sehingga *adversity quotient* dapat menambah kinerja guru disertai dengan motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dantes (2013), menemukan bahwa motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan ketahananmalangan (*adversity quotient*) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja profesionalisme guru di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem. Motivasi guru tidak lain

adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Laura & Sunjoyo (2009), *adversity quotient* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *adversity quotient*, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pujiyanti (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan tinggi pula. Penelitian Utami & Dewanto (2013) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja adalah pemediasi hubungan antara kinerja, *adversity quotient* perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada tempat penelitian. Pada penelitian terdahulu dilakukan di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK PGRI Wonoasri Madiun. Maka penelitian ini mengambil judul pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *adversity quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru?

2. Apakah *adversity quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru?
4. Apakah *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja guru sebagai variabel pemediasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *adversity quotient* terhadap motivasi kerja guru.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *adversity quotient* terhadap kinerja guru.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja guru sebagai variabel pemediasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak sebagai berikut:

1. Bagi SMK PGRI Wonoasri, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas pendidikan yang diberikan dapat semakin meningkat.

2. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian yang berkaitan dengan *adversity quotient*, motivasi kerja, dan kinerja.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi landasan teori; penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis; dan model penelitian.

##### **BAB III : METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis data.

##### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi data penelitian; hasil penelitian; dan pembahasan.

##### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya