

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi (Agustin *et al.*, 2017). Sumber daya manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Simamora, 2004:4). Pada intinya sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan dalam suatu organisasi, artinya tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan di suatu organisasi tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang sungguh – sungguh.

Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu sumber daya yang perlu diperhatikan adalah para pegawai di sektor pemerintah. Pegawai Negeri Sipil terutama seorang guru merupakan unsur utama sumber daya manusia yang berkedudukan sebagai aparatur pemerintah daerah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas-tugas pendidikan dan pembinaan kemasyarakatan (Afghoni, 2011). Manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintah daerah tersebut, harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja guru. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Pemerintah telah menetapkan

standart kualifikasi guru dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, dimana standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional yang terintegrasi dalam kinerja guru (<http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id>). Organisasi pendidikan perlu untuk lebih berfokus pada kinerja guru, karena kinerja seorang guru akan memperlihatkan tingkat keberhasilannya melakukan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru sesuai dengan standart-standart yang telah ditetapkan oleh kebijakan dan strategi sekolah tempatnya mengajar (Hendriani & Garnasih:2013).

Menurut Martin dalam Fitriastuti (2013) bahwa salah satu ukuran kinerja adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Guru harus menyadari bahwa pengajaran kecerdasan emosional harus fokus sebagai strategi untuk pengembangan siswa, karena kecerdasan emosi guru berhubungan dengan kemampuan mengelola emosi dan membangun hubungan dengan siswa dan lingkungan sekolah (Mangkunegara dan Puspitasari, 2015). Demi terwujudnya tujuan organisasi, maka harus didorong oleh sumber daya manusia yang tidak hanya berkompeten, namun memiliki kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi, sehingga tidak mempengaruhi kinerja bagi tempatnya bekerja. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi

dan mengolah petunjuk-petunjuk dan informasi yang dapat mempengaruhi emosional diri (Robbins & Judge, 2008:335). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013), Darmayanthi & Dewi (2016) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang guru yang mempunyai kesadaran diri atau *self awareness* yang tinggi, maka akan bekerja dengan lebih baik dan bahkan cenderung sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian lain dilakukan oleh Mangkunegara dan Puspitasari (2015) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Artinya guru yang memiliki kecerdasan emosional baik akan mampu memotivasi diri, mempunyai empati dan mampu membina hubungan yang baik antar warga sekolah, sehingga guru mampu mencapai kinerjanya

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya diukur dari kemampuan kompetensi, namun tingkat komitmen SDM pada organisasi tempat bekerja yaitu berupa rasa peduli kepada organisasi dan menganggap organisasi menjadi tempat terbaik untuk bekerja, sehingga merasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk meninggalkannya. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai akan semakin mengurangi tingkat pengunduran diri, sekalipun seorang pegawai tersebut tidak puas, karena pegawai memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi (Robbins dan Judge, 2015:47). Guru yang memiliki tingkat

komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Afghoni, 2011

Riset terdahulu yang dilakukan oleh Agustin *et al.*, (2017), Fitriastuti (2013) serta Darmayanti & Dewi (2016) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan dengan arah positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Afghoni (2011) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras meningkatkan kinerjanya untuk pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya melalui kemampuan kompetensi dan intelektual, namun didorong oleh pegawai yang aktif dan mampu berpartisipasi lebih bagi perusahaan. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal pegawai dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Menurut Agustin *et al.*, (2017) *Organizational Citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Melalui sikap yang aktif dan perilaku sukarela yang dimiliki pegawai tentu akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Luthans (2006:251) menyatakan bahwa OCB sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Sebuah riset terdahulu yang dilakukan oleh Damaryanthi dan Dewi (2016) &

Fitriastuti (2013) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya pegawai yang memiliki OCB yang tinggi terhadap organisasi maupun kepada pegawai lainnya akan menunjukkan kinerja yang meningkat serta sikap ramah dan mudah bergaul.

Pada penelitian ini peneliti berfokus pada kinerja guru yang ada di sekolah menengah kejuruan. Hal ini dikarenakan mayoritas calon peserta didik di sekolah menengah kejuruan lebih memiliki keinginan untuk bekerja dibandingkan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi (perkuliahan) ketika lulus nantinya, sehingga penting bagi para guru untuk lebih mempersiapkan siswa-siswi ini menjadi SDM yang baik dan berkualitas. Di kota Madiun terdapat beberapa sekolah menengah kejuruan dengan berbagai jurusan yang dapat menjadi pilihan bagi para calon siswa siswi. Salah satunya adalah SMKN 1 Madiun. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Madiun atau SMKN 1 Madiun merupakan salah satu sekolah dengan jumlah prodi yang beragam. Terdapat enam pilihan program studi di SMKN 1 Madiun yaitu teknik audio video, teknik kendaraan ringan, teknik pemesinan, teknik instalasi tenaga listrik, geomatika, serta teknik bisnis konstruksi dan properti. Dalam hal ini hanya SMKN 1 Madiun yang memiliki jurusan tersebut, sehingga tidak ada persaingan dengan sekolah kejuruan lain di kota Madiun dan menjadikan SMKN 1 Madiun banyak diminati oleh para calon peserta didik baru. Demi tercapainya mutu pendidikan yang baik dan berkualitas serta menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang baik dan kompeten dalam mengajar. Hal ini

menjadi fokus penting bagi pihak organisasi untuk terus memantau kinerja para guru di SMKN 1 Madiun sehingga dapat terus mencetak lulusan terbaik agar tidak kalah dari sekolah lainnya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 1 Madiun.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun ?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun ?
- c. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun ?

C. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun.
- b. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun.

- c. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Dinas Pendidikan Cabang Kabupaten dan Kota Madiun
Menjadi bahan referensi serta masukan yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam pengelolaan kinerja guru serta untuk mendapatkan gambaran tentang kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* guru.
- b. Bagi penelitian selanjutnya
Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dilapangan sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian dengan masalah yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian berupa skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah; perumusan 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; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN