

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kondisi perekonomian sekarang, banyak sekali calon sumber daya manusia yang ingin melamar di perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan ahli dalam bidang yang akan dikerjakan. Dengan adanya sumber daya manusia tersebut yang akan membuat perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang. Faktor sumber daya manusia ini yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dari dalam diri karyawan untuk melatih, menilai, mengompensasi, menjaga relasi kerja, kesehatan dan keselamatan serta segala hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler dalam Simanjuntak dkk, 2019:2). Sebagai karyawan dari suatu perusahaan, sangat diperlukan adanya peningkatan potensi agar sumber daya manusia dari perusahaan tersebut memadai. Sehingga meningkatkan potensi sumber daya manusia merupakan peran perusahaan maupun peran individu dari karyawan itu sendiri. Dengan adanya peningkatan potensi pada diri karyawan, diharapkan mampu mencapai suatu keberhasilan yang lebih maju pada suatu perusahaan.

Pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil yang sebelumnya direncanakan dengan sungguh-sungguh. Adanya suatu rencana yang baik, merupakan hasil pikiran seorang karyawan. Setiap perusahaan di dunia, selain merencanakan tujuan perusahaan yang ingin dicapai, perusahaan juga merencanakan bagaimana sumber daya manusia yang perusahaan miliki merasa

nyaman bekerja sama di dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, setiap sumber daya manusia juga perlu meningkatkan rasa nyaman antar rekan kerja agar dapat mencapai tujuan mereka. Tetapi dalam bekerja, setiap perusahaan mampu menciptakan pengembangan karir karyawan yang lebih baik. Rachmelya & Suryani (2017:52) mengungkapkan bahwa pengembangan karir karyawan dapat dilihat dengan yang berbasis kompetensi emosional, intelektual dan sosial. Sedangkan Mandala dan Dihan (2018:14) berpendapat bahwa kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dan ditentukan oleh kecerdasan emosional yang dimiliki seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas dan kecerdasan spiritual. Seorang karyawan perlu memiliki kecerdasan-kecerdasan tersebut tetapi kecerdasan emosional menjadi peranan penting dalam pengembangan karir karyawan. Karena setiap karyawan tidak hanya memerlukan kecerdasan intelektual ataupun yang lainnya saja, diharapkan karyawan mampu membaca dan memahami orang lain dan mampu untuk menggunakan pengetahuannya untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi yang baik dan benar. Jadi dengan adanya kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai pengetahuan seseorang dalam menggunakan perasaannya guna merespon keadaan dari perasaan diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungan kerja (Mandala dan Dihan, 2018:16).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi serta mengatur emosi seseorang secara teratur (Robbins & Judge, 2015:70). Sedangkan Goleman dalam Simanjuntak, dkk (2019:3) berpendapat “kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain,

memotivasi diri sendiri, serta kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dalam hubungan terhadap orang lain”. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen yang sangat berkaitan erat dengan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecakapan sosial (Goleman dalam buku Amir, 2017:38). Sehingga para karyawan dengan memiliki kecerdasan emosional diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi, para karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik pula agar dalam melakukan tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan optimal dan memberikan prestasi yang baik.

Hasibuan dalam buku Indrasari (2017:51) menyatakan bahwa “Kinerja berasal dari prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Sehingga kinerja dianggap sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seorang bekerja. Sedangkan Erdiyanti dan Syawal (2018:208) berpendapat bahwa kinerja merupakan kualitas dari kerja yang dimiliki dan diaktualisasikan oleh seseorang yang dapat dijadikan tolok ukur kemampuan dan profesionalisme yang dapat memperoleh prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja yang telah dilakukan. Sehingga kinerja yang tinggi merupakan sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan perusahaan yang bersangkutan. Maka dari itu, setiap diri karyawan dari perusahaan perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Tetapi perusahaan perlu juga melihat dan menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja yang efektif berfokus pada hasil kerja yang terakit secara langsung

dengan tujuan perusahaan sehingga nantinya dapat menunjang implementasi strategi bisnis dari perusahaan tersebut. Penilaian terhadap kinerja karyawan harus dilakukan secara periodik oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dan memberikan umpan balik agar target dari kinerja karyawan yang belum tercapai dapat diperbaiki kembali (Bagia, 2015:155). Sehingga karyawan perlu melihat dan menilai kinerjanya agar dapat memberikan prestasi yang baik untuk dirinya maupun perusahaan. Tetapi karyawan juga perlu memperhatikan kecerdasan emosional yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya. Secara khusus karyawan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka yang mewakili organisasi untuk berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam ataupun di luar organisasi (Rachmelya dan Suryani, 2017:52). Namun perlu diperhatikan bahwa kecerdasan emosional sangat memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan karyawan dalam bekerja karena seorang karyawan yang mendapatkan kebahagiaan dalam bekerja dipastikan mampu berkarya lebih baik (Zohar dan Marshall dalam Mandala dan Dihan, 2018:19)

Dalam kehidupan di suatu perusahaan masa kini, tidak hanya kemampuan yang dikedepankan untuk memajukan perusahaan, tetapi setiap karyawan juga perlu mengelola kecerdasan emosionalnya. Mengelola kecerdasan emosional yang peneliti maksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang telah dibebankan sehingga dapat tetap menciptakan kinerja yang baik. Sehingga kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kinerja karyawan dari suatu perusahaan.

SMA Katolik Santo Albertus Malang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Katolik di Malang yang dikenal sebagai SMA Dempo yang kegiatan utamanya bergerak dalam memajukan pendidikan siswa siswi SMA. SMA Katolik Santo Albertus Malang telah meraih banyak prestasi diberbagai bidang kegiatan akademik maupun non akademik. Hal tersebut tidak terlepas dari peran seluruh elemen sekolah dalam memenuhi tujuan dari lembaga pendidikan. Salah satu yang menjadi faktor keberhasilan sekolah adalah peran dari seorang guru. Guru sering dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang membebankan para guru untuk memberikan ide dan gagasan yang terbaru bagi kemajuan sekolah yang akan datang serta setiap guru akan dihadapkan dengan para siswa-siswi yang beraneka ragam dari sifat, kepintaran hingga tingkah laku (Erdiyanti & Syawal, 2018:208). Peran dari seorang guru merupakan ujung tombak bagi keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu dengan adanya guru juga dituntut untuk berperan aktif dalam meningkatkan kemajuan masyarakat di lingkungannya. Dengan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seluruh guru, diharapkan dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja mereka. Karena seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pasti memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya serta selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya (Erdiyanti & Syawal, 2018:209). Kecerdasan emosional sangat diperlukan agar dapat berprestasi lebih baik, sehingga para guru yang mampu mengembangkan kecerdasan emosional cenderung akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini tidak dapat terjadi apabila guru tidak memiliki kinerja yang baik terhadap organisasinya.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru di SMA Katolik Santo Albertus Malang sangat beragam. Hal ini dapat dilihat dari merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran seperti pembuatan RPP, penguasaan materi yang akan diajarkan, persiapan bahan atau alat yang akan digunakan dalam proses pembelajaran hingga tugas yang dibebankan oleh kepala sekolah. Sehingga para guru dalam melayani siswa siswi SMA Katolik Santo Albertus Malang dengan memiliki kecerdasan emosional mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memiliki rasa empati serta dapat menjadi teladan dalam menegakkan aturan disiplin dalam pembelajaran. Dengan demikian guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik pula sehingga berdampak ada kinerja guru serta dapat melayani dan mengerjakan tugas yang dibebankan lebih optimal serta semakin membaik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dari itu berdasarkan uraian pada latar belakang, perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Katolik Santo Albertus Malang”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4) dan Kecakapan Sosial (X5) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Katolik Santo Albertus Malang ?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4)

dan Kecakapan Sosial (X5) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Katolik Santo Albertus Malang ?

3. Kecerdasan Emosional manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru pada SMA Katolik Santo Albertus Malang ?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui signifikansi pengaruh Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4) dan Kecakapan Sosial (X5) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Katolik Santo Albertus Malang
- b. Mengetahui signifikansi pengaruh Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4) dan Kecakapan Sosial (X5) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Katolik Santo Albertus Malang
- c. Mengetahui Kecerdasan Emosional yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru pada SMA Katolik Santo Albertus Malang

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu tambahan serta wawasan khususnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Karena dengan penelitian ini, peneliti dapat merealisasikan teori yang telah didapat selama perkuliahan.

b. Bagi SMA Katolik Santo Albertus Malang

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan evaluasi yang terkait dengan kecerdasan emosional yang selama ini telah diterapkan oleh perusahaan. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi khususnya mengenai kinerja guru.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan menjadi media pembelajaran dalam materi perkuliahan serta menambah referensi dan pemahaman ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja guru. Sehingga dapat menjadi tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya

