

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya insani (SDI) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa SDI tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan (Hasibuan, 2008). Oleh karena itu peranan SDI sangat penting dalam setiap organisasi (Hasibuan, 2008). Pentingnya peranan SDI bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja, untuk itu SDI perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja kerja (Hasibuan, 2008). Kinerja kerja juga penting bagi suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi di tentukan oleh kinerja kerja karyawan itu sendiri (Sehfudin, 2011). Kinerja kerja dapat menentukan kualitas kehidupan keefektifan organisasi (Giri & Kumar, 2010). Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Fitriastuti, 2011). Kinerja yang lebih baik dapat membawa peningkatan kepada hasil usaha (Pushpakumari, 2008).

Kinerja kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000, p. 22). Pada saat ini orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan (Fabiola, 2005). Terdapat faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi (Fabiola, 2005). Goleman (2000) menyebut kemampuan tersebut dinamakan sebagai *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional.

Goleman (2000, p. 46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80 persen dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 persen yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient*. Penelitian Martin (2000) dan Trihandini (2005) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja kerja. Agustian dan Ginanjar (2005) berpendapat, bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja kerja lebih baik. Didukung oleh Goleman (2000) yang mengatakan, bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kecerdasan kognitif saja yang dibutuhkan tetapi juga kecerdasan emosional.

Pada hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang memengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15 persen, sedangkan 85 persen lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Edwardin (2006).

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda khususnya bagi anak yang sedang dalam masa peralihan dari anak-anak menuju kedewasaan (Ratnasari, 2011). Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan SDI, pendidikan yang bermutu akan menghasilkan SDI yang bermutu juga (Hermawati, 2009). Pada keseluruhan proses pendidikan khususnya pendidikan sekolah, guru memegang peranan yang paling penting dimana perilaku guru dalam suatu proses pendidikan akan memberikan pengaruh yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa (Apriani, 2009). Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih (Apriani, 2009). Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Apriani, 2009). Di tangan para gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta di tangan gurulah masa depan karir peserta didik bergantung.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seseorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan: (a) menyusun kurikulum pembelajaran satuan pendidikan, (b) menyusun silabus pembelajaran, (c) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, (d) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (e) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, (f) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya, (g) menganalisis hasilpenilaian pembelajaran, (h) melaksanakan pembelajaran dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, (i) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional, (j) membimbing guru pemula dalam program induksi, (k) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, (l) melaksanakan pengembangan diri, (m) melaksanakan publikasi ilmiah dan (n) membuat karya inovatif (Sowiyah, seperti yang dikutip dalam Mulyasa, 2004)

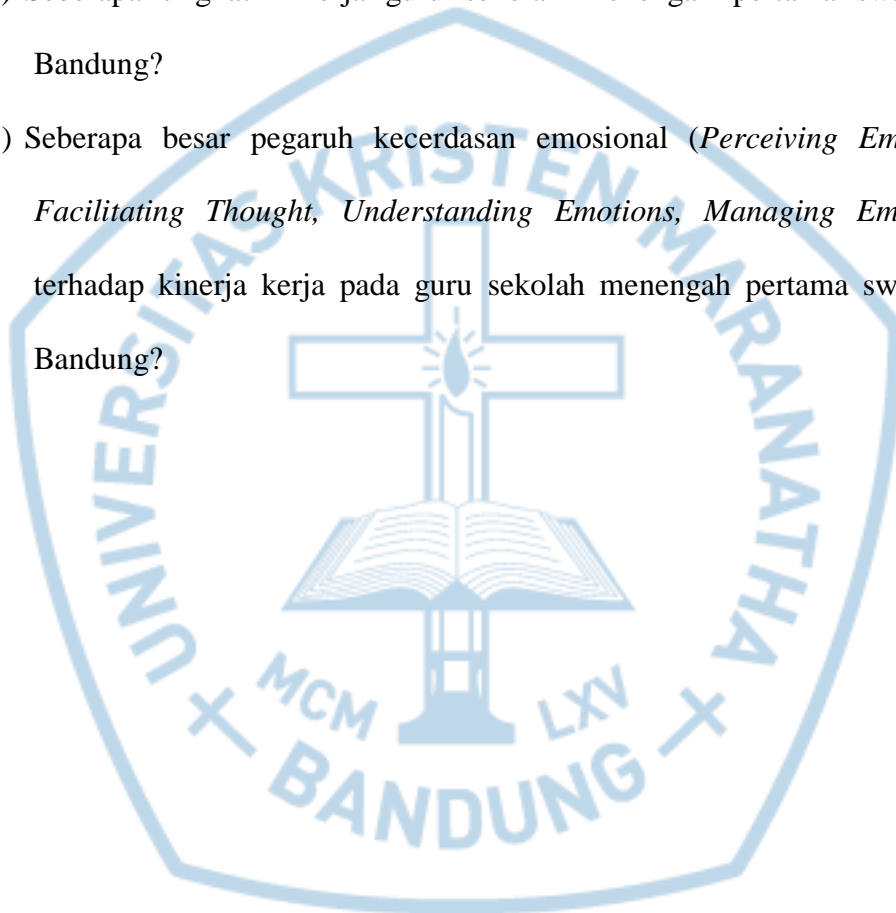
Studi ini merupakan replikasi dari studi yang dilakukan oleh Waryanti (2011). Dimana Waryanti (2011) meneliti dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja kerja perawat pada rumah sakit umum daerah kota Semarang, sedangkan penelitian ini akan melakukan studi pada guru di sekolah menengah pertama swasta di Bandung. Oleh sebab itu, studi ini bertujuan untuk menjelaskan apakah kecerdasan emosional memberi dampak pada kinerja kerja guru sekolah menengah pertama di Bandung.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Peningkatan kinerja kerja perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam bekerja dimana kinerja kerja ditentukan juga oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosional dan kemampuan berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut kecerdasan emosional (Fabiola, 2005). Kecerdasan intelektual hanya menyumbang 15 persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan 85 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional (Goleman, 2007). Penelitian Boyatzis (2001) menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja kerja. Kemudian Fabiola (2005) dalam studinya memilih kecerdasan emosional sebagai variabel yang berdampak paling besar terhadap kinerja kerja sebesar 40,5 persen. Hasil riset Hay Mcber Research, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ternyata mampu meningkatkan rata-rata kinerja kerja (Sala, 2004). Martin (2002, p. 25) juga menjelaskan bahwa masalah kecerdasan emosional tersebut bisa diterapkan dalam konsep manajemen yang standar dan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Purnawanti (2009) mengungkapkan untuk sukses di masa mendatang tidak hanya menggunakan kecerdasan intelektual saja, melainkan menggunakan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berarti memberikan rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat (Zohar & Marshall, 2007).

Berdasarkan latar belakang penelitian dan uraian di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

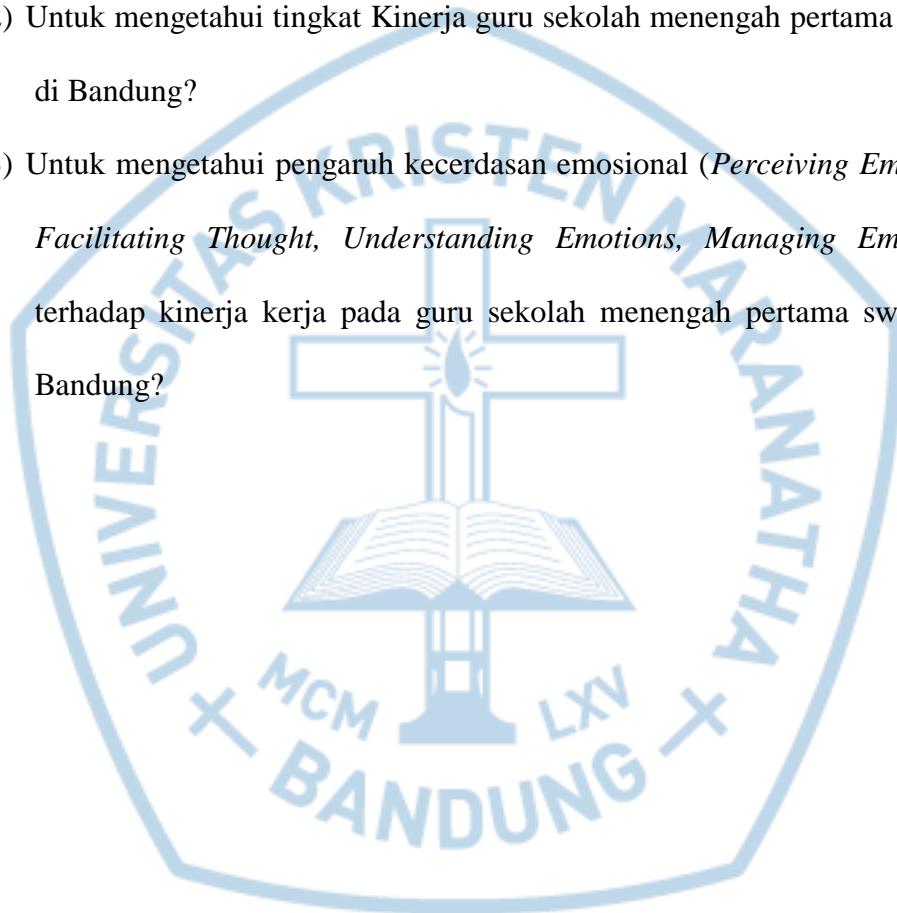
- 1) Seberapa tingkat kecerdasan emosional (*Perceiving Emotions, Facilitating Thought, Understanding Emotions, Managing Emotions*) guru sekolah menengah pertama swasta di Bandung?
- 2) Seberapa tingkat Kinerja guru sekolah menengah pertama swasta di Bandung?
- 3) Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional (*Perceiving Emotions, Facilitating Thought, Understanding Emotions, Managing Emotions*) terhadap kinerja kerja pada guru sekolah menengah pertama swasta di Bandung?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional (*Perceiving Emotions, Facilitating Thought, Understanding Emotions, Managing Emotions*) guru sekolah menengah pertama swasta di Bandung?
- 2) Untuk mengetahui tingkat Kinerja guru sekolah menengah pertama swasta di Bandung?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (*Perceiving Emotions, Facilitating Thought, Understanding Emotions, Managing Emotions*) terhadap kinerja kerja pada guru sekolah menengah pertama swasta di Bandung?



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang bermanfaat kepada beberapa pihak yaitu:

##### **1. Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai penting dan dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja kerja, serta dapat berguna bagi peneliti untuk kemudian hari. Selain itu juga, peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu cara melakukan riset penelitian.

##### **2. Perusahaan**

Peneliti berharap untuk dapat membantu perusahaan-perusahaan yang akan diambil sampelnya sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai rujukan dalam pengambilan keputusan strategis bagi organisasi.

##### **3. Akademisi**

Peneliti berharap untuk dapat membantu para akademik untuk mengembangkan penelitian mengenai pentingnya mengelola kecerdasan emosi dalam suatu organisasi, dan menghasilkan kinerja kerja yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.