

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang penelitian

Telah umum diketahui bahwa sederhananya keberhasilan dari setiap pelaksanaan tugas-tugas yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan akan sangat bergantung dan ditentukan oleh bagaimana kualitas dari manajemen sumber daya manusia yang ada didalamnya. Saat ini sudah banyak organisasi dan perusahaan yang mulai memahami bagaimana pentingnya dari mempertahankan karyawan sebagai sumber daya untuk perkembangan dan juga kemajuan organisasi/perusahaan itu sendiri. Dengan harapan agar perusahaan dapat berkembang dengan optimal, maka pemeliharaan hubungan baik eksternal dan berkelanjutan dengan para internal organisasi akan sangat penting. Terlebih pada era globalisasi sekarang ini, yang mana sumber daya manusia berkompeten akan sangat dibutuhkan dan sulit untuk didapatkan. Terutama jika yang diinginkan harus sesuai dengan bagaimana standar-standar tertentu bagi perusahaan itu sendiri.



Tidak bedanya dengan apa yang ada pada konteks pendidikan, yang mana keberhasilan seorang guru dalam mengajar merupakan kinerja seorang guru yang dapat dilihat. Bagaimana cara seorang guru mampu mendidik dan membimbing baik anak didiknya dengan penuh tanggung jawab. Sehingga dapat menghasilkan anak-anak yang mampu untuk mengharumkan nama negeri dengan prestasi-prestasi yang dimilikinya,

juga baik budi pekertinya. Sehingga dalam mencapai kinerja yang diharapkan tersebut, akan ada banyak faktor yang perlu diperlukan oleh guru dalam pemenuhan tujuan dari organisasi pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, tenaga kerja pendidikan yaitu guru dan staff sekolah menjadi kunci dalam kemajuan bangsa untuk mengharumkan negeri. Hal tersebut didapat dari bagaimana prestasi yang dicapai dari murid-muridnya dan bagaimana murid-murid memiliki budi pekerti yang baik pula. Sehingga hal ini menuntut guru untuk dapat berperan lebih baik dalam mencapai kinerja tugas yang diharapkan. Dalam pendidikan, guru memiliki pengertian yaitu tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Undang Undang Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen).



Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya. Guru harus harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik. Maksudnya guru diharapkan dapat lebih bisa menyesuaikan diri dengan globalisasi dan pada zaman yang semakin modern (<https://akhmadsudrajat.wordpress.com>, diakses 2020). Baik guru di sekolah negeri ataupun swasta akan memiliki tujuan yang sama untuk para muridnya. Tidak ada

perbedaan baik antara guru di sekolah negeri ataupun sekolah swasta, karena kesetaraan pelajar belajar dengan guru yang berkemampuan dibidangnya.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil data guru dari beberapa SMK/SMA yang ada dikota Padang yang diharapkan dapat membantu menjadi obyek penelitian diteneaga pendidikan yang besar. Dari data yang ada pada kementerian pendidikan terdapat 121 sekolah diberbagai kecamatan dikota padang (disdik.padang.go.id, diakses 2020). Berikut data dari jumlah guru yang terdaftar di tiap kecamatan dikota padang, sebagai gambaran bahwa banyaknya tenaga kerja guru dikota Padang :

**Tabel 1.1**  
**Data Guru SMA di Kota Padang**  
**Tahun 2019/2020**

No.	WILAYAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Kec. Koto Tangah	86	353	196
2	Kec. Padang Timur	75	288	234
3	Kec. Kuranji	61	257	190
4	Kec. Padang Barat	73	215	254
5	Kec. Padang Utara	43	167	237
6	Kec. Lubuk Begalung	47	162	74
7	Kec. Nanggalo	43	163	91
8	Kec. Padang Selatan	28	130	112
9	Kec. Pauh	24	111	148
10	Kec. Lubuk Kilangan	26	135	89
11	Kec. Bungus Teluk Kabung	15	48	49
<b>Total</b>		<b>521</b>	<b>2029</b>	<b>1674</b>

Sumber : *dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id*

Organisasi pendidikan adalah pilihan yang tidak lama ini dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam upaya terbarunya dari para

pendidikan dan juga para peneliti memperhatikan masalah yang timbul dari faktor manusia yang kompleks sebagai kualitas kehidupan kerja, yang mana meneliti kondisi aktual yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja dalam organisasi tertentu (Mirkamalia dan Thani, 2011). Ini menjadikannya sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja anggota dari organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dan bagaimana meningkatkannya.

Kualitas kehidupan kerja secara teori sederhananya ketika suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa kualitas kehidupan kerja seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan *positive feeling* yang meluas dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan (Drawati, 2015).



Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, terutama hasil individu di tempat kerja dan kesehatan mental yang menekankan pada hasil pribadi, pengalaman kerja dan bagaimana meningkatkan pekerjaan seseorang untuk memenuhi kebutuhan individu (Salmani dalam Tamini dan Chadha, 2018). Zahara dan Fairuzzabi (2018) mengatakan kualitas kehidupan kerja merupakan konteks terluas di mana seorang karyawan akan mengevaluasi pengaruh pekerjaan pada kehidupan mereka. Menjadikan kualitas kehidupan kerja sebagai ekspektasi yang mereka harapkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, bahwa

tingkat yang wajar kualitas kehidupan kerja akan mengakibatkan kinerja manajerial yang baik.

Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja antara manajer, semakin besar tingkat kinerja akan terjadi (Rose & Beh, 2007). Ini menggambarkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja yang secara keseluruhan. Sederhananya bagi setiap sumber daya manusia dalam organisasi (termasuk guru yang ada disekolah) dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan membuat sistem manajemen kinerja menjadi lebih baik. Selain itu, Anugrahini (2015) juga mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan akan tetapi juga bagaimana pekerja dapat “memanusiakan” serta mengakui dan menghargai harkat serta martabat manusia lainnya. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi tidak akan semudah yang dibayangkan.



Ketika dikaitkan pada konteks pendidikan yang ada, dengan perkembangan zaman yang menjadi lebih modern dan teknologi yang semakin canggih serta maju, dapat menimbulkan rasa arogan terhadap guru-guru dari siswa-siswa (walaupun ini hanya terjadi pada beberapa kasus). Disisi lainnya, karena paparan media massa dan lebih banyak pengenalan dan penggunaan gadget elektronik di antara komunitas siswa, para siswa ingin berpikir dan mengandalkan pikiran mereka sendiri, memberikan arti penting pada keinginan mereka masing-masing daripada mempertimbangkan orang lain, menunjukkan rasa kurang hormat terhadap orang lain dan kurangnya penyesuaian

dengan manusia lainnya. Hal-hal ini menjadikan para siswa bagus dalam pengetahuan tetapi kurang dalam hal kemanusiaan.

Dengan begitu, ini mendorong selain kualitas kehidupan kerja pada guru yang harus ditingkatkan juga ada faktor internal yang juga harus ditingkatkan salah satunya yaitu, *emotional quotient (EQ)*. Dalam meningkatkan kinerja tugas *emotional quotient (EQ)* dianggap sebagai faktor terpenting (dalam mengendalikan emosi diri) untuk penanganan siswa yang harus dimiliki oleh guru. Karena pada saat yang sama juga, bagi staf ataupun guru yang menangani siswa juga harus mengembangkan karir mereka sendiri. Oleh karena itu, hubungan akan meluas antara *emotional quotient* (yang dapat menjadi faktor internal individu) dan kualitas kehidupan kerja (pendukung eksternal individu) (Dhanalakshmi, 2018).

Sebagai tenaga kerja pendidikan yang baik, guru harus mampu melakukan peran terbaik agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Ini menjadikan penilaian dalam menilai kinerja juga tidak hanya dilihat dari bagaimana hasil kemampuan dalam bekerja, namun juga kemampuan dalam individu itu sendiri. Kemampuan yang dimaksud disini merupakan kecerdasan pada setiap individu. Diketahui bahwa kecerdasan yang dimiliki oleh setiap individu ada 3, yaitu *emotional quotient (EQ)*, *intelligent quotient (IQ)*, dan *spiritual quotient (SQ)* (Anjarin, 2017).

Sebagian besar sumber daya manusia yang ada di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas dari sumber daya manusia yang ada di



Indonesia (Mangkunegara dalam Rahmasari, 2012). *Emotional quotient (EQ)* dari pandangan psikologis menemukan bahwa tingkat kecerdasan emosional, memberikan kontribusi yang sama atau bahkan lebih kritis terhadap kinerja tugas individu (Xiao, Cao & Zhang, 2017). Banyak ahli teori telah mencoba menjelaskan konsep *emotional quotient (EQ)*.

Goleman, Boyatzis dan Mckee (2006) berpendapat bahwa karyawan organisasi, dalam upayanya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja, harus memiliki selain dari kemampuan teknis dan profesional, karakteristik lain yang juga disatukan disebut kecerdasan emosional/*emotional quotient*. Karena ini adalah fitur-fitur yang mendorong seorang individu ketika dihadapkan dengan individu lainnya dan situasi-situasi tertentu untuk menjadi sadar, tenteram, penuh hormat, perhatian, suportif, responsif, jelas, dan menerima.



Mereka percaya bahwa untuk mengatasi tantangan yang masuk, seseorang harus meningkatkan komponen *emotional quotient* yang didalamnya termasuk pada kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial dan kontrol hubungan antar sesama manusia (Farahbakhsh, 2012). Teori yang disederhanakan dan sudah umum dalam beberapa buku dan penelitian yaitu semakin baik kinerja dalam sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula nilai perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya, ketika semakin buruk kinerja dalam perusahaan maka akan semakin buruk pula nilai dari perusahaan itu.

Sehingga dengan tujuan untuk pencapai kinerja yang lebih baik, peneliti ingin menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh *emotional quotient (EQ)* dengan menggunakan guru-guru SMK/SMA dikota Padang sebagai obyek penelitian.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang ini, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah yang relevan, diantaranya :

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja tugas guru SMK/SMA?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *emotional quotient* pada guru SMK/SMA?
3. Bagaimana pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja tugas guru-guru SMK/SMA?
4. Apakah *emotional quotient* memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja tugas guru-guru SMK/SMA?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menguji pengaruh dari hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja tugas guru

2. Untuk menguji pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap *emotional quotient* guru
3. Untuk menguji pengaruh dari hubungan *emotional quontinet* terhadap kinerja tugas guru
4. Untuk menguji pengaruh dari *emotional quontient* memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja tugas guru

#### 1.4 Manfaat Penelitian



Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi untuk meningkatkan pemahaman juga menambah wawasan oleh pembaca mengenai kualitas kehidupan kerja, *emotional quotient (EQ)* dan kinerja tugas.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi sekolah bersangkutan mengenai variabel apa yang mempengaruhi terlaksananya kinerja tugas guru, agar variabel tersebut dapat dilaksanakan dan dipertahankan oleh obyek bersangkutan secara berkelanjutan disekolah tersebut.
3. Untuk penelitian sejenis, diharapkan penelitian ini dapat membantu untuk dijadikan sebagai referensi yang berhubungan dengan variabel tersebut pada suatu organisasi ataupun perusahaan.

### 1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang bagaimana pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja tugas yang dimediasi oleh *emotional quotient* pada guru-guru SMK/SMA di Kota Padang.

### 1.6 Sistematika Penulisan

#### BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisikan tentang latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

#### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan uraian mengenai literatur relevan dengan topik penelitian. Bab ini juga memuat kerangka pemikiran, serta model analisis yang akan mendasari penelitian ini.

#### BAB III METODE PENELITIAN



Dalam bab ini dibahas tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, defenisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data untk membuktikan hipotesis.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuisoner penelitian, deskriptif umum responden, analisis data yang digunakan untk membuktikan hipotesis.

#### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

