

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting bagi bangsa dan negara, karena pendidikan suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Widayati et al, 2020).

Lembaga pendidikan menyelenggarakan pendidikan formal yang terstruktur seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah sampai ke perguruan tinggi. Sekolah sebagai suatu organisasi tentunya memiliki peran penting dalam terwujudnya tujuan dari peserta didik. Sekolah Menengah Atas sebagai salah satu Pendidikan formal pada jenjang menengah bertujuan dalam mempersiapkan generasi-generasi, tenaga kerja yang berkualitas, membekali dengan keterampilan-keterampilan berkeahlian profesional dan diharapkan mampu bersaing di dunia kerja nantinya (Wulantika & Sari, 2022).

SMA Yapi Al-Husaeni merupakan sekolah yang berada Di Kabupaten Bandung. SMA Yapi Al-Husaeni didirikan tahun 1983. Dalam sejarah perkembangannya, Yayasan Islam Al-Husaeni Lebakbiru telah tampil menjadi salah satu lembaga penyelenggara pendidikan yang menerapkan Sistem Pendidikan

Terpadu, yang secara intensif membina keterkaitan antara pendidikan formal dengan pendidikan non formal (pendidikan pesantren), antara pendidikan keagamaan dengan pendidikan umum, serta secara kritis menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan tuntutan masyarakat. Perkembangan teknologi melaju dengan cepat sehingga dapat memungkinkan siswa untuk belajar lebih banyak dengan cepat dan efisien (Purnomo, 2021).

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Maulina & Rizaldi, 2021). Menurut Budiarti & Frendika (2022) Sumber daya manusia adalah individu yang berkualitas dengan kecerdasan dan pengalaman yang sesuai dalam keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Guru, sebagai tenaga pendidik sangatlah berperan penting dalam ketercapaian tujuan pendidikan. Ketercapaian tujuan tersebut berkaitan dengan kinerja dari guru itu sendiri. Kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Peran guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan sangat strategis. Selain itu guru juga dituntut peran aktifnya dalam meningkatkan kemajuan masyarakat di lingkungannya (Erdiyanti & Syawal, 2020).

Setiap lembaga pendidikan seperti sekolah perlu memikirkan bagaimana cara untuk mendorong kemajuan bagi pendidikan dan bagaimana caranya agar guru tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja guru merupakan perwujudan dari

kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal seorang guru dalam kegiatan mengajarnya (Raberi et al, 2020). Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021).

Dalam meningkatkan kinerja guru terdapat beberapa upaya yaitu setiap guru harus dapat memiliki kecerdasan emosional. kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengetahui, memahami, memotivasi dan mengelolah emosi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan diri sendiri maupun orang lain (Setiawan et al, 2021). Pengertian lainnya dijelaskan syarweni (2023) Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri atau perasaan orang lain serta memotivasi diri sendiri agar bisa mengelola emosi dengan baik.

Selain kecerdasan emosional, untuk meningkatkan kinerja guru perlu juga adanya perhatian dari sekolah mengenai beban kerja guru. Dengan memberikan beban kerja yang efektif sekolah dapat mengetahui sejauh mana guru dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja sekolah itu sendiri. Guru yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Menurut Nurdin & Samudi (2024) Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan harus mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban

kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan (Handariani et al, 2023). Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan guru sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dan juga pencapaian dari Instansi itu sendiri (Jalil, 2019).

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru karena sebagian besar waktu yang dihabiskan di tempat kerja, Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kecenderungan seseorang apakah merasa suka atau tidak suka terhadap situasi dan kondisi yang terjadi pada pekerjaannya (Suyusman, 2020). Kepuasan kerja guru merupakan gambaran dan sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dalam proses belajar mengajar disekolah. Seorang guru yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya ditandai dengan rasa menyenangkan pekerjaannya, bergairah dalam mengajar, bangga terhadap pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab (Pilot et al, 2023).

Untuk mendorong kemajuan bagi pendidikan maka diperlukan peningkatan kinerja guru. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dapat menjadi ukuran kemampuan dan profesionalisme seseorang dalam menjalankan tugasnya. (Erdiyanti & Syawal, 2020). Agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru diharuskan untuk memiliki kinerja yang baik pula, untuk memiliki

kinerja yang baik maka seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kinerja guru SMA YAPI Al-Husaeni dapat dilihat salah satunya dengan hasil penilaian kinerja guru menggunakan aturan Peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 12 tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah / madrasah. Yang menjelaskan bahwa kategori hasil penilaian kinerja guru (PKG) 91-100 berada pada kategori amat baik, 76-90 berada pada kategori baik, 61-75 berada pada kategori cukup, 51-60 berada pada kategori sedang dan  $\leq 50$  berada pada kategori kurang.

**Tabel 1. 1**  
**Data Hasil Penilaian kinerja guru SMA YAPI Al-Husaeni**

Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil PKG
2020	38	74,5	Cukup
	4	15,2	Kurang
	2	10,3	Kurang
2021	32	79,8	Baik
	8	12,6	Kurang
	4	7,6	Kurang
2022	33	80,2	Baik
	7	12,3	Kurang
	4	7,5	Kurang
2023	37	75,9	Cukup
	4	14,8	Kurang
	3	9,3	Kurang

*Sumber: SMA YAPI Al-Husaeni*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja guru (PKG) pada tahun 2020 dinyatakan mencapai 74,5% dengan jumlah 38 guru pada kategori cukup, dan pada tahun 2021 dinyatakan mencapai 79,8% dengan jumlah 32 guru pada kategori baik, pada tahun 2022 dinyatakan mencapai 80,2% dengan jumlah 33

guru pada kategori baik dan pada tahun 2023 dinyatakan mencapai 75,9% dengan jumlah 37 guru pada kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru belum optimal. Dapat dilihat terjadi penurunan pada kategori baik menjadi cukup yang terjadi pada tahun 2022 yaitu 80,2% menjadi 75,9% pada tahun 2023. Hal tersebut menunjukkan penurunan pada hasil penilaian kinerja guru.

Selain penilaian hasil kinerja, penulis juga melakukan survey awal dengan melakukan penyebaran kuesioner awal kepada 20 Guru SMA YAPI Al-Husaeni. Berikut hasil survei awal penulis dengan menyebarkan kuesioner.

**Tabel 1. 2**  
**Kuesioner survey awal Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya menggunakan berbagai sumber dan materi yang relevan untuk mendukung pembelajaran.	15	75%	5	25%
2	Saya menyelesaikan perangkat pembelajaran sesuai dengan kalender akademik	14	70%	6	30%
3	Saya menggunakan pendekatan, metode, dan media yang bervariasi dalam pembelajaran	7	35%	13	65%
4	Saya mampu menjaga keadaan kelas tetap kondusif selama pelajaran	15	75%	5	25%
5.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi pelajaran	12	60%	8	40%

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan pada tabel 1.2 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja guru SMA YAPI Al-Husaeni. Terlihat bahwa sebagian

guru tidak dapat menggunakan pendekatan, metode, dan media yang bervariasi dalam pembelajaran. Hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya guru dalam hal pengetahuan dan keahlian dibidang teknologi informasi untuk membuat model pembelajaran yang lebih bervariasi dan tidak monoton. serta kurangnya sarana prasarana yang dapat menunjang terlaksananya pembelajaran dengan baik. Hal ini mengindikasikan kurangnya kinerja guru SMA Yapi Al-Husaeni.

**Tabel 1. 3**  
**Kuesioner survey awal kecerdasan emosional**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya dapat mengetahui perasaan yang ada pada diri saya sendiri	15	75 %	5	25%
2	Saya mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan rekan kerja.	9	45 %	11	55 %
3.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja	14	70%	6	30%
4.	Saya mampu merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja saya	12	60 %	8	40 %
5.	Saya mampu mempertahankan hubungan yang baik dengan orang lain	13	65 %	7	35 %

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan pada tabel 1.3 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait kecerdasan emosional, terlihat bahwa guru belum mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan atasan, maupun rekan kerja. Hal ini dikarenakan guru seringkali menghadapi konflik interpersonal antara

guru dengan guru maupun guru dengan siswa yang sering terjadi di lingkungan sekolah sehingga dapat memicu emosi negatif seperti marah, frustrasi, dan stres. Ketidakmampuan untuk mengelola emosi dengan baik dapat mengganggu suasana kelas, mengganggu pembelajaran dan menghasilkan respon yang tidak proporsional. Hal ini mengindikasikan kurangnya kecerdasan emosional pada guru SMA Yapi Al-Husaeni.

**Tabel 1. 4**  
**Kuesioner survei awal beban kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.	7	35 %	13	65%
2	Saya mampu melakukan usaha ekstra untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar	14	70 %	6	30 %
3	Saya selalu siap ketika diberikan tugas tambahan yang bukan bidang keahlian saya	12	60 %	8	40 %

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan pada tabel 1.4 Jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait beban kerja, terlihat bahwa guru belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan guru mendapatkan beban kerja yang tinggi, baik dalam hal jumlah jam mengajar, tanggung jawab administratif seperti merancang rencana pembelajaran dan dokumentasi aktivitas, penilaian, tugas-tugas tambahan dan ada juga guru yang mengajar disekolah yang lain, sehingga membuat guru merasa kelelahan dan sulit

untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan tingginya beban kerja pada sebagian guru SMA Yapi Al-Husaeni.

**Tabel 1. 5**  
**Kuesioner survey awal Kepuasan kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.	16	80 %	4	20%
2	Semua guru diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi	13	65 %	7	35 %
3	Pengawasan terhadap guru dilakukan secara objektif	8	40 %	12	60 %
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.	11	55 %	9	45 %
5	Saya merasa dukungan dari rekan kerja saya membantu dalam pekerjaan	15	75 %	5	25 %

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti*

Berdasarkan pada tabel 1.5 Jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait kepuasan kerja, terlihat bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap guru tidak dilakukan secara objektif. Hal ini dikarenakan masih ada permasalahan terkait peran pengawas yang menjalankan perannya tidak sesuai dengan tugasnya seperti penilaian masih dilakukan secara subjektif terutama kepada guru yang akan diawasi merupakan guru senior dari pengawas itu sendiri sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian dan kurangnya umpan balik yang konstruktif yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja guru SMA YAPI Al-Husaeni.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dengan adanya permasalahan yang terjadi di sekolah terkait kecerdasan emosional, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai:

“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Yapi Al-Husaeni”.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru tidak dapat menggunakan pendekatan, metode, dan media yang bervariasi dalam pembelajaran. Hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya guru dalam hal pengetahuan dan keahlian dibidang teknologi informasi untuk membuat model pembelajaran yang lebih bervariasi dan tidak monoton. serta kurangnya sarana prasarana yang dapat menunjang terlaksananya pembelajaran dengan baik. Hal ini mengindikasikan kurangnya kinerja guru SMA YAPI Al-Husaeni.
2. Sebagian besar guru masih mengalami kesulitan dalam mengelola emosi diri saat menghadapi konflik dengan atasan atau rekan kerja. Hal ini karena guru seringkali menghadapi konflik interpersonal antara guru dengan guru maupun guru dengan siswa yang sering terjadi di lingkungan sekolah sehingga dapat memicu emosi negatif seperti marah, frustrasi, dan stres. Ketidakmampuan untuk mengelola emosi dengan baik dapat mengganggu suasana kelas, mengganggu pembelajaran dan

menghasilkan respon yang tidak proporsional. Kondisi ini mengindikasikan kurangnya kecerdasan emosional pada guru SMA YAPI Al-Husaeni.

3. Masih terdapat guru yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dikarenakan guru mendapatkan beban kerja yang tinggi, baik dalam hal jumlah jam mengajar, tanggung jawab administratif seperti merancang rencana pembelajaran dan dokumentasi aktivitas, penilaian, tugas-tugas tambahan dan ada juga guru yang mengajar disekolah yang lain, sehingga membuat guru merasa kelelahan dan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan tingginya beban kerja pada sebagian guru SMA YAPI Al-Husaeni.
4. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru tidak dilakukan secara objektif. Hal ini dikarenakan masih ada permasalahan terkait peran pengawas yang menjalankan perannya tidak sesuai dengan tugasnya seperti penilaian masih dilakukan secara subjektif terutama kepada guru yang akan diawasi merupakan guru senior dari pengawas itu sendiri sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian dan kurangnya umpan balik yang konstruktif yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja guru SMA YAPI Al-Husaeni.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) Guru SMA YAPI Al-Husaeni.
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y) Guru SMA YAPI Al-Husaeni.
3. Seberapa besar pengaruh secara parsial Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Guru SMA YAPI Al-Husaeni.
4. Seberapa besar pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Guru SMA YAPI Al-Husaeni.
5. Seberapa besar pengaruh secara simultan Kecerdasan Emosional (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Guru SMA YAPI Al-Husaeni.

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagi informasi mengenai Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMA YAPI Al-Husaeni, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dari penelitian ini.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.
4. Untuk mengetahui pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.
5. Untuk mengetahui pengaruh simultan Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah berkaitan dengan disiplin ilmu yang telah diterima selama mengikuti proses pembelajaran di bangku kuliah, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

2. Bagi Universitas

Menambah pengetahuan dan bahan informasi untuk dapat diterapkan kepada para pelajar.

### 3. Bagi Instansi / Sekolah

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun sekolah berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi SMA Yapi Al-Husaeni.

#### **1.4.2. Kegunaan Teoritis**

1. Diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam penulisan, sebagai bahan bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai objek yang diteliti, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bermanfaat kepada peneliti lain yang akan mengambil Skripsi dalam kajian yang sama.

#### **1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1.5.1. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada SMA YAPI AL-Husaeni yang berlokasi di Jl. KH. Husen No.1 Kp. Leubak biru RT.04 RW.11 Desa Ciheulang Kec. Ciparay Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.

### 1.5.2. Waktu Penelitian

**Tabel 1. 6**  
**Waktu Penelitian**

No.	Keterangan	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■	■	■	■																				
2	Melakukan penelitian					■	■	■	■																
3	Mencari data					■	■	■	■																
4	Membuat proposal					■	■	■	■																
5	Seminar									■															
6	Revisi									■	■	■													
7	Penelitian lapangan											■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■						
9	Sidang																			■	■				

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2024