

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek Kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan .

Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Untuk mewujudkan, diperlukan sumber daya manusia yang terampil di bidangnya, berdedikasi yang tinggi, dan professional sehingga mampu memberikan yang berarti bagi organisasi. Salah satunya adalah motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas / proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Pegawai yang lebih memiliki motivasi kerja dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi

yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi kerja, antara lain: guru, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, program kerja. Dari beberapa faktor tersebut, pegawai/guru menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta hubungan sosial.

Motivasi kerja guru memberikan dampak tersendiri bagi keberhasilan suatu organisasi. Didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi, sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting sehingga dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada guru khususnya di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo bahwa motivasi kerja yang dimiliki masih rendah. Hal ini tampak dari hasil kinerja yang dihasilkan, masih banyak guru yang enggan untuk pergi ke tempat kerja, serta masih banyak guru yang merasa bahwa tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan penghasilan.

Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri pegawai / guru seperti tingkat pendidikan, kompetensi yang dimiliki, kecerdasan. Sedangkan faktor dari luar diri guru adalah ketersediaan fasilitas, tempat kerja, status kerja.

Kinerja guru dalam suatu organisasi dapat pula dipengaruhi oleh situasi lingkungan serta cara pengendalian diri dalam menghadapi situasi yang ada. Istilah kecerdasan emosional bagi sebagian orang mungkin dianggap sebagai faktor kesekian dari keberhasilan seseorang dalam pekerjaan/karir. Pemikiran bahwa kecerdasan intelektual merupakan faktor segala-galanya masih melekat bagi sebagian besar orang dalam menentukan tingkat dalam menyelesaikan suatu tugas. Menurut Masaong & Tilomi (2011:71-72), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Berdasarkan penjelasan tersebut, sangat jelas bahwa kemampuan dalam pengendalian diri, motivasi diri memiliki kaitan dengan motivasi kerja seseorang. Dengan demikian, peneliti membuat penelitian yang diformulasikan dalam “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana kecerdasan emosional guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo?
- b. Bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa

Kabupaten Gorontalo?

- c. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui kecerdasan emosional guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.
- b. Mengetahui motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.
- c. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut.

- a. Bagi sekolah, penelitian diharapkan mampu menjadi kajian dan khasanah ilmu pengetahuan yang menggambarkan tingkat pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.
- b. Bagi kepala sekolah, dengan penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.

- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan mampu memberikan semangat dan motivasi baru bagi seluruh pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja guru khususnya.
- d. Bagi Peneliti penelitian ini dapat di gunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain. Serta bermanfaat untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

