

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental sumber daya manusia. Melalui pendidikan diharapkan dapat dibangun kualitas sumber daya manusia yang mampu membangun kemajuan suatu bangsa. Pendidikan adalah salah satu kunci yang dapat mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal adalah suatu organisasi tempat penyelenggaraan pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen tersebut yaitu: kepala sekolah, guru, siswa, pegawai, konselor, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam visi-misi sekolah, serta untuk membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan sekaligus sebagai agen dan ujung tombak dari lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan, pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, sertifikasi guru, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun nampaknya segala usaha tersebut belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Fenomena ini diindikasikan oleh masih rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan ini terbukti dari laporan *United National Development Projek* (UNDP) tahun 2008 menyatakan, bahwa mutu SDM Indonesia berada di urutan 109, jauh di bawah

Brunai yang berada pada urutan ke-27, Singapore ke-28, Malaysia ke-63, Thailand ke-81, dan Srilangka ke-104, data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih rendah (<http://hdr.undp.org/en/statistics>).

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang PDIP pada tahun 2007 menyatakan bahwa persentase guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1%, guru SMP 64,1%, dan guru SD sebesar 50,7%. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai dari guru SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,3% belum profesional atau belum layak menjadi guru.

Senada dengan itu Purba (2009:91) menyatakan salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa saat ini adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Hal ini juga didukung oleh hasil Ujian Nasional tingkat SMP/MTs tahun 2010 oleh Waspada online, sebanyak 6.858 Siswa SMP/MTs di Provinsi Sumatera Utara dinyatakan belum lulus dan harus mengikuti ujian ulangan. Sedangkan jumlah siswa yang dinyatakan lulus mencapai 97,17 persen dari 242.587 siswa yang mengikuti Ujian Nasional (<http://rumahnajwa.wordpress.com/2010/05/06/>).

Oleh karena itu mutu pendidikan perlu diperbaiki dengan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam pembentukan kepribadian serta pemberian ilmu pengetahuan dan keterampilan. Tugas guru tidak akan berjalan dengan baik tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Dengan berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seorang guru dituntut untuk mampu mengadaptasikan dirinya supaya ilmu dan keterampilan yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan oleh perkembangan ilmu itu sendiri. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat (Depdiknas,1985).

Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana ia melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, maka guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk itu kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai guru (pendidik) dapat terlaksana dengan baik. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai usaha di antaranya melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari luar dirinya seperti semangat kerja. Semangat kerja guru adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki semangat kerja atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Pandangan ini sejalan dengan Teori Determinasi Diri (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (1985) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam kinerja individu. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang mengarah pada komitmen yang lebih besar terhadap

pekerjaan mereka dan hasil pembelajaran yang lebih baik untuk siswa mereka. Beberapa riset terdahulu yang juga relevan dengan hal ini diantaranya Klassen dan Chiu (2010) menunjukkan bahwa guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi (percaya diri dalam kemampuan mengajar) dan semangat kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih mampu mengelola stres; Skaalvik dan Skaalvik (2014) menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan efektivitas pengajaran. Guru yang termotivasi cenderung lebih inovatif dan menggunakan metode pengajaran yang lebih efektif. Serta penelitian Day, Sammons, Stobart, Kington, dan Gu (2007) yang menemukan pentingnya komitmen dan motivasi guru dalam pencapaian akademik siswa. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dan berusaha keras untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Hasil dari observasi di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan menunjukkan indikasi semangat kerja guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru yang tidak menguasai mata pelajaran tertentu misalnya matematika dan sains. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik/ efektif juga keinginan yang rendah dari guru untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif demikian juga dalam hal pemanfaatan media dan sumber belajar.

Disamping itu, terlihat juga adanya guru yang kurang semangat kerjanya, dengan gejala masih ada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kurang bergairah dalam menjalankan tugas, guru sering meninggalkan madrasah pada saat jam kerja, guru kurang menunjukkan perhatiannya terhadap pelaksanaan tugas disamping itu juga kelihatan bahwa komunikasi di madrasah yang kurang efektif akibatnya kesan yang diterima guru kurang jelas, komunikasi lebih banyak bersifat formal kurangnya komunikasi informal, informasi yang diterima guru sering terlambat sehingga mempersulit dalam melaksanakan pembaharuan, komunikasi di madrasah bersifat tertutup guru tidak berani mengungkapkan saran yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Hal ini merupakan fenomena kurang lancarnya komunikasi di madrasah.

Guru sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban yang harus ditaati, sebagaimana bunyi Pasal 5 Undang-Undang No 8 Tahun 1974: Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Semangat kerja dapat mempengaruhi kerja seseorang, sebab apabila guru bersemangat dengan pekerjaannya akan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik. Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa semangat merupakan “Reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya”.

Semangat kerja penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang. Semangat kerja adalah suatu kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat, Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa dilihat dari sudut administrasi pendidikan semangat kerja adalah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat dengan cara-cara yang produktif bagi maksud-maksud dan tujuan-tujuan dari pada organisasi atau usaha pendidikan.

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa semangat kerja guru mempengaruhi mutu lulusan suatu lembaga pendidikan. Dengan demikian semangat kerja dalam menjalankan tugas baik sebagai guru maupun sebagai kepala sekolah perlu ditingkatkan, sehingga semua komponen yang ada mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan setiap pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik dan mutu pendidikan pun akan meningkat.

Semangat kerja yang dirasakan guru menurut Purwanto (1995:61) dipengaruhi oleh : 1). adanya tingkat kehidupan yang layak, 2). adanya kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan, 3). suasana dan rasa kekeluargaan, 4). perlakuan yang adil dari atasan, 5). pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya, 6). terdapatnya perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang, 7). kesempatan berpartisipasi, berkomunikasi dalam organisasi dan diikut sertakan dalam menentukan kebijakan (*Policy*), dan 8). kesempatan untuk tetap memiliki perasaan harga diri.

Nawawi (1987:131) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1.) minat/perhatian terhadap pekerjaan, 2) upah / gaji, 3) nilai pekerjaan itu sendiri, 4) suasana kerja, komunikasi dan hubungan kemanusiaan, 5) penempatan pegawai, dan 6) status sosial. Sementara menurut Lateiner (1980:57) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain: 1) kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, 2) sikap para pekerja terhadap pimpinannya, 3) hasrat pekerja untuk maju, 4) perasaan pekerja bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, secara moral maupun materiil, 5) kemampuan pekerja untuk bergaul dengan kawan sekerjanya, 6) kesadaran pekerja akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan.

Menurut Harris (1984:241), semangat kerja yang rendah ditunjukkan dengan perilaku: 1) kurangnya kerjasama, 2) ketidakpatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, 3) ketidakperdulian pada tujuan dan sasaran perusahaan, 4) kurangnya perhatian kepada sesama pekerja, 5) meningkatnya keluhan mengenai pekerjaan karyawan, 6) meningkatnya turnover, absensi, dan keterlambatan.

Garton (1976:114) yang mengutip hasil temuan Nefier mengatakan bahwa ada 12 faktor yang terkait dengan semangat kerja yaitu: 1) pengertian dan penghargaan guru sebagai satu individu, 2) kepercayaan guru terhadap kompetensi profesional administrasi, 3) dukungan yang diterima guru dalam menanggulangi masalah-masalah disiplin, 4). persepsi guru dalam merumuskan kebijaksanaan yang akan mempengaruhi mereka, 5) perlengkapan dan fasilitas, 6) tugas-tugas mengajar yang setaraf dengan tingkat pendidikan, 7) distribusi tugas-tugas ekstra kurikuler yang adil dan pantas, 8) latihan profesional yang diselenggarakan melalui suatu program latihan dan jabatan, 9) jaminan kerja, 10) Distribusi bukan mengajar yang adil dan merata, 11) kebijakan yang layak tentang cuti, 12) bagi yang sebanding dengan latar belakang profesi yang dibutuhkan.

Semangat kerja dapat mempengaruhi kerja seseorang, sebab apabila guru bersemangat dengan pekerjaannya akan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik. Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa semangat merupakan reaksi

emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Guru pada umumnya akan termotivasi mengajar dengan semangat kerja yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara baik. Mengingat begitu besarnya peranan guru di dalam proses belajar mengajar dalam suatu institusi pendidikan, maka salah satunya harus mampu melihat dengan cermat sampai sejauhmana kepribadian ekstroversi yang dimiliki guru beserta yang diciriknya melalui sifat-sifat seperti sosialisasi, energik, dan optimis, sering kali dikaitkan dengan semangat kerja yang tinggi. Individu yang ekstrovert cenderung lebih aktif, antusias, dan lebih mampu berinteraksi dengan orang lain, yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Teori *Big Five Personality Traits* mengkategorikan kepribadian manusia ke dalam lima dimensi utama: ekstroversi, neurotisisme, keterbukaan, kesesuaian, dan ketelitian. Ekstroversi, salah satu dari lima dimensi tersebut, sering kali dikaitkan dengan semangat kerja yang tinggi. Ekstroversi melibatkan karakteristik seperti energik, ceria, dan *sociable*, yang dapat berkontribusi pada motivasi kerja yang lebih besar.

Jung dalam Naisaban (2003) juga menegaskan bahwa manusia menampilkan satu pusat karakter atau ciri khusus, yang mempengaruhi secara luas perilaku-perilaku manusia setiap hari. Jung percaya bahwa perbedaan tipe kepribadian manusia dimulai sejak kecil. Tipologi kepribadian Jung terbagi menjadi dua yaitu, *ekstrovert* dan *introvert* dimana kedua kepribadian itu berorientasi sekaligus kecenderungan dasarnya saling bertolak belakang. Jung menjelaskan bahwa tipe kepribadian terbagi menjadi dua, dimana orang yang bertipe *ekstrovert* memiliki sifat sosial, lebih banyak berbuat dari pada berkontemplasi (merenung dan berfikir). Individu berkepribadian *ekstrovert* merupakan individu yang penuh motif-motif koordinasi oleh kejadian-kejadian eksternal (Chaplin dalam Naisaban, 2003). Sedangkan individu yang bertipe *introvert* adalah orang yang cenderung menarik diri dari kontak sosial.

Schultz (1994) juga menjelaskan bahwa kepribadian adalah suatu yang unik, relatif menetap dalam aspek internal dan eksternal pada karakter seseorang yang mempengaruhi tingkah laku dalam situasi yang berbeda.

Begitu juga halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Judge, Bono, Ilies, dan Gerhardt (2002) menyatakan bahwa kepribadian, khususnya ekstroversi, memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kerja dan kepuasan kerja. Ekstroversi ditemukan sebagai prediktor penting dari semangat kerja dan kinerja. Costa dan McCrae (1992) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat ekstroversi yang tinggi cenderung lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka. Ekstrovert lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sosial yang dinamis, seperti ruang kelas, yang dapat meningkatkan motivasi mereka.

Penelitian Lestari, dkk (2001), Kodalkar (2020) dan Mangkunegara (2010) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tipe kepribadian. Berdasarkan hasil tersebut berarti tipe kepribadian dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan kepuasan kerja.

Dalam posisinya sebagai pengajar karakter kepribadian ekstroversi yang dimiliki oleh seorang guru akan membedakannya dengan individu lainnya. Tipe ini sangat menentukan pola reaksinya terhadap situasi dan kejadian yang secara langsung atau tidak langsung membawa pengaruh pada dirinya dan orang lain. Oleh sebab itu tipe kepribadian seorang guru yang ekstroversi tentu mempengaruhi semangat kerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Selain tipe kepribadian guru yang ekstroversi, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan semangat mengajarnya adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Menurut Goleman dalam Imam (2004) kecerdasan emosi (*Emotional Intelligent*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri serta dalam hubungannya dengan orang lain. Juga menurut Mayer dan Salovey (1997), kecerdasan emosional terdiri dari kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola stres lebih baik, membangun hubungan positif dengan siswa dan kolega, serta menjaga semangat kerja yang tinggi.

Oleh sebab itu semangat mengajar seorang guru dapat dilihat dari tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki guru tersebut, di mana tingkat kecerdasan emosional yang kurang baik akan menimbulkan komitmen mengajar yang kurang baik, dan sebaliknya jika tingkat kecerdasan emosional baik akan menimbulkan komitmen mengajar yang baik pula.

Kecerdasan emosional guru ini diperlukan untuk membantu para guru berinteraksi dalam mengembangkan empati, simpati, untuk memahami orang-orang di sekitarnya, dan agar dapat bekerjasama dengan orang lain, sehingga kualitas mengajarnya dapat meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat dilakukannya dengan baik, profesional, serta dilandasi dengan tanggung jawab yang tinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pendapat diatas sejalan dengan pandangan Virk (2011) bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Gunduz *et al.* (2012) juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair *et al.*,2010).

Penelitian Wong dan Law (2002) yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja dan semangat kerja. Mereka menemukan bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki semangat kerja yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi. Penelitian Iswahyuni (2008) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru dengan korelasi sebesar 0,58 pada taraf signifikansi 0,05. Serta Suwandi (2009) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada tingkat korelasi sebesar 0.62 dan tingkat determinasi sebesar 64%.

Selain kedua faktor di atas, semangat kerja guru juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai

seorang pendidik. Teori Dua Faktor Herzberg (1959) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yakni motivator dan hygiene. Faktor motivator, seperti pengakuan dan pencapaian, berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja. Guru yang merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Penelitian oleh Locke (1976) tentang kepuasan kerja mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan semangat kerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan komitmen yang lebih besar dan energi dalam mengajar. Penelitian Bakker dan Demerouti (2008) dalam *Job Demands-Resources (JD-R) Model* menunjukkan bahwa dukungan sosial dan sumber daya di tempat kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja dan manajemen, berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja yang lebih tinggi. Guru yang merasa didukung dan memiliki sumber daya yang memadai cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian Nurbudiyani (2016), dan Rehatta (2018) turut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi mengakibatkan atau berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Windusara (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil analisis terhadap beberapa penelitian dan pendapat ahli di atas ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi semangat kerja guru. Keadaan ini menunjukkan bahwa berbagai variabel tersebut memberi pengaruh terhadap semangat kerja guru, sehingga dalam melakukan penelitian tentang semangat kerja guru, peneliti mendapatkan peluang yang sangat besar untuk menentukan variabel-variabel lain yang akan diuji, terutama dalam menjelaskan, memprediksi, dan menemukan alternatif dari fenomena-fenomena permasalahan semangat kerja guru.

Berdasarkan kenyataan yang terdapat di lapangan bahwa semangat kerja guru belum sesuai dengan harapan pemerintah maupun masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan bahwa guru masih sering terlambat, guru menyajikan materi terbatas pada apa yang ada dalam buku teks, guru menyuruh mencatat atau

menyuruh siswa belajar sendiri tanpa diawasi oleh guru, guru sering meninggalkan ruangan kelas, dan masih ada guru yang melakukan penilaian terhadap siswanya secara tidak tepat yaitu yang tidak berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan hal tersebut, maka timbul pertanyaan mengapa guru-guru dalam melaksanakan tugas sebagai guru belum dapat menunjukkan semangat kerja yang tinggi, tentu ada banyak faktor yang melatarbelakanginya, di antaranya adalah tipe kepribadian ekstroversi guru, kecerdasan emosional yang kurang baik, serta tingkat kepuasan kerja yang masih rendah.

Bila kondisi ini terus dibiarkan berlanjut, maka dapat diprediksi kualitas pendidikan pada masa yang akan datang juga akan semakin rendah atau tidak akan pernah mencapai Standar nasional pendidikan yaitu yang berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, serta bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat tidak akan pernah sukses sesuai dengan yang diharapkan pemerintah, baik dari kuantitas maupun kualitasnya.

Beranjak dari uraian di atas, mendorong penulis untuk membahas penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepribadian Ekstroversi, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan".

## **B. Identifikasi Masalah**

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan dalam bagian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang berhubungan dengan semangat kerja guru. Permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Apakah tingkat pendidikan guru berpengaruh terhadap semangat kerja guru?, (2) Apakah masa kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru?, (3) Apakah komitmen terhadap tugas berpengaruh terhadap semangat kerja guru?, (4) Apakah harapan berkarir berpengaruh terhadap semangat kerja guru?, (5) Apakah gaya kepemimpinan atasan berpengaruh terhadap

semangat kerja guru?, (6) Apakah tingkat kepuasan guru berpengaruh terhadap semangat kerja guru?, (7) Apakah pemberian imbalan berpengaruh terhadap semangat kerja guru?, (8) Apakah kepribadian ekstroversi berpengaruh terhadap semangat kerja guru?, dan (9) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap semangat kerja guru?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mencermati beragamnya variabel yang diduga mempengaruhi semangat kerja guru yang telah diidentifikasi pada latar belakang masalah. Maka penelitian ini dibatasi variabel yang berhubungan dengan semangat kerja guru yaitu variabel: kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan kepribadian ekstroversi guru sampai sejauh mana pengaruhnya pada semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan. Pembatasan masalah ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain, akan tetapi lebih pada pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan?
3. Apakah kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan?
6. Apakah kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan?

7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepribadian ekstroversi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.
3. Pengaruh kepribadian ekstroversi terhadap semangat kerja Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.
6. Pengaruh langsung kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.
7. Pengaruh langsung kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoretis
  - a. Memberi informasi untuk pengembangan model manajemen terutama pengaruh kepribadian ekstroversi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru.
  - b. Bagi peneliti lainnya dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Guru, sebagai bahan masukan untuk mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan semangat kerja guru, sehingga kualitas pendidikan anak didik yang diselenggarakan pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan dapat ditingkatkan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
- b. Bagi Kepala Madrasah, sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan untuk mendorong semangat kerja guru, terutama yang berhubungan dengan tipe kepribadian guru, kecerdasan emosional guru, dan kepuasan kerja guru.
- c. Bagi *stakeholders* dan pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan termasuk Bidang Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kota Medan, sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan permasalahan semangat kerja guru.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN