

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS**

#### **PENELITIAN**

#### **A. Kajian Teoretis**

##### **1. Semangat Kerja Guru**

Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila sekolah mampu meningkatkan semangat kerja guru maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya pencapaian tujuan akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2007:105) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sementara itu menurut Alex S Nitisemito (2004:160) semangat kerja adalah kemampuan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kemudian Davis (2000) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang meningkatkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk di dalamnya lingkungan, kerjasama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan pendidikan.

Sementara itu Straus dan Sayless (1999) menyebutkan semangat kerja sebagai sikap partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dilakukan dengan dorongan yang kuat, antusias dan bertanggung jawab terhadap prestasi serta konsekuensi organisasi di masa sekarang dan yang akan datang. Menurut Winardi (2004) semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk

mencapai prestasi kerja yang lebih baik, meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kondisi kerja.

Adapun indikasi turunnya semangat kerja menurut Alex S Nitisemito (2004:161) dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) turun/rendahnya produktivitas kerja, yaitu turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan hasil kerja yang dicapai guru sebelumnya. Produktivitas yang menurun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Apabila penurunan produktivitas terjadi, maka ada indikasi menurunnya semangat kerja. Namun, hendaknya sebelum mengambil kesimpulan maka perlu adanya penelitian terlebih dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhinya; (2) tingkat absensi yang tinggi, yaitu merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Hal ini karena pada umumnya apabila karyawan tidak semangat, maka akan malas datang setiap hari untuk bekerja; (3) *labour turnover*/tingkat perputaran guru yang tinggi, yaitu tingkat keluar masuknya guru yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidaksenangan untuk bekerja. Tingkat keluar masuk yang tinggi juga dapat menyebabkan produktivitas menurun dan mengganggu kelangsungan hidup lembaga pendidikan. Jadi, tingkat keluar masuk yang tinggi merupakan indikasi turunnya semangat kerja; (4) kegelisahan di mana-mana, yaitu kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah. Hal ini perlu untuk diketahui oleh sekolah karena apabila dibiarkan dapat merugikan sekolah tersebut; (5) tuntutan yang sering terjadi, yaitu tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dan merupakan indikasi yang cukup kuat menurunnya semangat kerja; (6) pemogokan, yaitu pemogokan terjadi bilamana tuntutan-tuntutan yang diinginkan tidak direstui atau tidak mendapat respon dari lembaga pendidikan. Pemogokan merupakan perwujudan dari sikap ketidakpuasan dan kegelisahan guru dalam bekerja. Bila pemogokan ini terjadi merupakan indikasi menurunnya semangat kerja, dan mengakibatkan terhentinya operasional pendidikan.

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa perihal peningkatan semangat kerja guru dari sebuah kelompok lembaga pendidikan sangat kompleks sekali, sehingga dengan demikian dapat dipahami bahwa perihal pengertian semangat kerja adalah perihal yang esensial dalam menjalankan kegiatan pada suatu

lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan pemerintah maupun swasta dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja di antaranya sistem penggajian, kondisi kerja, insentif, dan lain sebagainya. Penghargaan serta penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang dicapai akan lebih tinggi, hal ini mencakup kepada pemberian gaji dan kegairahan kerja.

Dengan diketahuinya penyebab turunnya semangat kerja oleh suatu lembaga pendidikan maka akan lebih mudah mencari jalan keluar dari permasalahan turunnya semangat kerja tersebut. Dengan demikian suatu lembaga pendidikan akan dapat mengambil tindakan pencegahan masalahnya sedini mungkin.

Menurut As'ad (2002:114) ada lima faktor yang menimbulkan semangat kerja, yaitu (1) kedudukan, (2) pangkat (golongan), (3) umur, (4) jaminan finansial dan jaminan sosial, dan (5) mutu pengawasan. Sementara itu menurut Lateiner dalam Tohardi (2002:431) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu: (1) kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik, (2) sikap terhadap pimpinan, (3) hasrat untuk maju, (4) perasaan telah diperlakukan secara baik, (5) kemampuan untuk bergaul dengan kawan-kawan sekerjanya, (6) kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap penyelesaian pekerjaannya.

Sementara itu menurut Alex S Nitisemito (2004:175) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah: (1) absensi, karena absensi menunjukkan ketidakhadiran guru dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang, (2) kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan guru untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama, (3) kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, (4) kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dalam bentuk tertulis. Dalam prakteknya bila suatu lembaga

pendidikan telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar guru, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Menurut Alex S Nitisemito (2004:170) cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja antara lain: (1) gaji yang cukup yaitu; setiap perusahaan dalam hal ini sekolah dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan dalam hal ini guru. Pengertian "cukup" adalah sangat relatif sifatnya apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh sekolah tanpa menimbulkan kerugian bagi lembaga tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada guru, (2) memperhatikan kebutuhan rohani yaitu; sekolah harus memperhatikan kebutuhan rohani para guru dengan membangun tempat ibadah, (3) sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai yaitu; suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi guru. Untuk menghindari hal-hal tersebut perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja, (4) harga diri perlu mendapat perhatian yaitu; pihak sekolah perlu memperhatikan harga diri guru, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk hadiah materi, (5) menempatkan guru pada posisi yang tepat yaitu; setiap lembaga pendidikan hendaknya menempatkan para tenaga pengajar pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidak tepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, (6) memberikan kesempatan untuk maju yaitu; semangat kerja guru akan timbul apabila memiliki harapan untuk dapat maju. Lembaga pendidikan hendaknya memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, (7) perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan yaitu; semangat kerja guru akan terbina jika merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman sekolah mengadakan program pensiun, atau alternatif lain yaitu mewajibkan guru untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi, (8) usahakan agar guru mempunyai loyalitas yaitu; untuk dapat menimbulkan loyalitas pada guru maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar guru merasa senasib dengan lembaga tersebut, (9) sesekali para guru perlu diajak berunding yaitu; mengajak para guru berunding dalam

mengambil keputusan, (10) pemberian insentif yang menyenangkan, (11) fasilitas yang menyenangkan yaitu; dapat berupa tempat olahraga, tempat ibadah, toilet yang bersih.

Dari kutipan di atas dapat diketahui bahwa banyak cara-cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja guru. Dan dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan dari setiap guru atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Kepribadian Ekstroversi

Setiap manusia memiliki kepribadian yang tidak sama, yang menunjukkan karakteristik yang terdapat pada diri manusia. Hal inilah yang membedakan manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. Perbedaan karakteristik ini akan mempengaruhi perilaku individu tersebut (Sumawarn, 2003).

Menurut Eysenck (dalam Suryabrata, 1998) mendefinisikan kepribadian adalah totalitas pola perilaku oleh gen dan lingkungan, kepribadian berasal dan berkembang melalui interaksi fungsional dari ketiga sector utama yaitu sector konatif (karakter), sector afektif (tempramen), dan sector somatic (kontitusi).

Kemudian Eysenck (dalam Suryabrata, 2000) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah keseluruhan dari pola perilaku yang aktual dari organisme yang ditentukan oleh hereditas dan lingkungan. Sementara itu Schultz & Schultz (1994) 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.

Sementara itu beberapa tokoh lain menjelaskan lebih lanjut mengenai tipe atau kategori tertentu, Atkinson dkk (1993) mengatakan bahwa kepribadian adalah pola perilaku dan cara berpikir yang khas yang menentukan penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungannya. Begitu juga Feist & Feist (2002) mengemukakan bahwa kepribadian adalah suatu pola yang relatif permanen dari sifat, watak atau karakteristik yang memberikan konsistensi pada perilaku seseorang. Jadi dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu yang unik, relatif menetap

dalam aspek internal dan eksternal pada karakter seseorang yang mempengaruhi tingkah laku dalam situasi yang berbeda.

Sementara itu (Engel, 1995) mengatakan kepribadian menyediakan pola khusus organisasi yang membuat individu unik dan berbeda dengan semua individu yang lain. Selain berbeda satu sama lain, manusia juga mempunyai kesamaan dengan yang lainnya. Maka penggolongan kepribadian dapat dilakukan berdasarkan kesamaan karakteristik sifat tertentu yang paling menonjol. Hal inilah yang disebut pengelompokan kepribadian manusia (Sumarwan, 2003). Dan adapun salah satu tokoh yang melakukan penggolongan terhadap kepribadian adalah Carl Gustaf Jung.

Sehubungan dengan tipe kepribadian di atas menurut berbagai ahli maka Chaplin, (2001:131) mengatakan bahwa kepribadian ekstroversi adalah suatu kecenderungan untuk mengarahkan kepribadian lebih banyak keluar daripada ke dalam diri sendiri. Seorang guru yang berkepribadian ekstroversi mempunyai ciri bersifat sosial, lebih banyak berbuat daripada berkontemplasi (merenung, berpikir), dan dengan motif-motif yang dikondisikan oleh kejadian-kejadian eksternal. Sehubungan dengan definisi di atas maka Gordon Allport dalam Stephen P. Robbins (2006:126) mengemukakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis tersebut yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungannya. Sedangkan Atkinson dkk (1983) mengatakan kepribadian adalah pola perilaku dan cara berpikir yang khas yang menentukan penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungannya.

Menurut Jung (dalam Suryabrata, 2000) arah aktivitas psikis dapat ke luar atau ke dalam, dan demikian pula arah orientasi manusia dapat ke luar ataupun ke dalam. Apabila orientasi terhadap segala sesuatu ditentukan oleh faktor-faktor objektif, faktor-faktor luar, maka orang yang demikian itu dikatakan mempunyai orientasi ekstroversi. Sebaliknya jika seseorang dalam menghadapi segala sesuatu faktor-faktor yang berpengaruh adalah faktor subjektif, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dunia bathin sendiri dikatakan orientasi introversi.

Sementara itu Jung (dalam Schultz & Schultz, 1994) mengatakan bahwa ciri-ciri orang dengan tipe kepribadian ekstroversi adalah memiliki sikap periang, sering berbicara, lebih terbuka, dan lebih dapat bersosialisasi, serta sifat yang

keras menuruti dorongan hati ketika bertindak, cenderung santai, perasaan gembira yang dialami dapat meningkatkan performa, lebih suka pekerjaan yang berhubungan dengan orang banyak, toleran terhadap rasa sakit, suka hal-hal yang baru (perubahan), dan suka mengambil kesempatan.

Selanjutnya Jung (dalam Zulkarnain & Ginting, 2003) mengatakan bahwa ciri ekstroversi adalah tanggap terhadap lingkungan, pandai bergaul, memiliki mood yang berubah-ubah, impulsif dalam bertindak, suka kegiatan, suka perubahan, dan dapat beradaptasi dengan mudah. Secara intuitif guru yang tenang dan tegar akan melakukan dengan lebih baik hampir semua pekerjaannya dibanding dengan orang-orang yang cemas dan tidak tegar.

Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian guru yang ekstroversi bercirikan suka bergaul, supel, riang, percaya diri, memiliki banyak teman, membutuhkan orang lain untuk diajak bicara, suka mengambil kesempatan, selalu ingin tahu, senang lelucon, dan umumnya suka perubahan, serta cenderung agresif. Tipe kepribadian ekstroversi yang dimiliki oleh guru sebagai jumlah total cara-cara yang ditempuh individu untuk bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan yang lain dianggap berpengaruh cukup besar terhadap semangat kerja guru, sebab semakin spesifik tipe kepribadian seorang guru semakin spesifik pula perilakunya, maka semakin kuat hubungan dan pengaruhnya terhadap semangat kerjanya. Pengaruh kepribadian ini terutama dapat mendorong para guru untuk mengajar dengan tekun dan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya yang digambarkan berdasar ciri-ciri yang terukur.

### **3. Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan pengertian tradisional, kecerdasan meliputi kemampuan membaca, menulis, berhitung, yang menjadi fokus di dalam pendidikan formal (sekolah), dan sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam bidang akademis dan bidang-bidang yang lainnya di luar IQ seperti bakat, ketajaman pengamatan sosial, hubungan sosial, kematangan emosional, dll. (Secapramana, 1999:2). Kecerdasan (IQ) biasanya sering digunakan sebagai patokan tingkat kecerdasan seseorang dan sering digunakan sebagai salah satu persyaratan pada saat akan mencari pekerjaan atau akan memasuki dunia

pendidikan. Kecerdasan dapat diartikan sebagai daya atau kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru dengan menggunakan alat-alat berfikir (otak) yang dimilikinya (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, 2002).

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa kecerdasan erat kaitannya dengan masalah penyesuaian diri terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Seseorang yang memiliki intelegensi tinggi akan cenderung lebih cepat dan lebih tepat di dalam menghadapi masalah-masalah baru dibandingkan dengan orang yang kecerdasannya kurang.

Kemudian pengertian emosi adalah dorongan untuk bertindak, suatu rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi (Darnel Goleman, 2004:7). Dimana, emosi dapat memancing suatu tindakan akan tampak jelas apabila kita melakukan suatu tindakan, seperti mengamati anak-anak, rekan kerja, dan lingkungan sekolah. Selain itu, emosi juga merupakan sikap setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, atau setiap keadaan mental (psikologis) yang hebat atau meluap-luap (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, 2002). Dimana pada umumnya bentuk emosi itu bermacam-macam sehingga terkadang sulit untuk kita defenisikan karena terkadang emosi itu bercampur aduk menjadi satu. Adapun berbagai macam emosi tersebut dapat dikategorikan menjadi, seperti amarah, kesedihan, rasa takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel, dan malu.

Kecerdasan emosional pada dasarnya mencakup pengendalian diri, semangat kekuatan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin (Secapramana, 1999:2).

Menurut Darnel Goleman (2004:1) kecerdasan emosional adalah kordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan social yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati

maka orang tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Berikutnya Mu'tadin (2002:1) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Oleh sebab itu dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang akan dapat menempatkan emosinya pada posisi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati. Selain itu Kecerdasan emosional dapat juga diartikan kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi (Mu'tadin 2002:1).

Kecerdasan emosional menuntut pemilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energy emosi dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energy emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Adapun unsur-unsur penting yang terdapat dalam kecerdasan emosional, yaitu (1) Kecakapan pribadi (mengelola diri sendiri), (2) Kecakapan sosial (menangani suatu hubungan), (3) Keterampilan sosial (kepandaian menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain).

Pada kenyataannya perlu diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja yaitu sekolah dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat sekolah, yaitu: (1) Mengenali emosi diri; yaitu kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi, dan merupakan dasar kecerdasan emosional. Pada tahap ini

diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan, sehingga tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya yang berakibat buruk bagi pengambilan keputusan masalah; (2) Mengelola emosi; yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semua itu, dan sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosinya akan terus menerus melawan perasaan, murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan dirinya sendiri; (3) Memotivasi diri; yaitu kemampuan seorang guru dalam memotivasi diri dapat ditelusuri melalui hal-hal sebagai berikut; (a) cara mengendalikan dorongan hati; (b) derajat kecemasan yang berpengaruh terhadap unjuk kerja seseorang; (c) kekuatan berpikir positif; (d) optimisme; (e) keadaan *flow* (mengikuti aliran) yaitu keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah pada hal yang sedang terjadi, pekerjaannya hanya terfokus pada satu objek. Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimilikinya maka seorang guru akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya; (4) Mengenali emosi orang lain; yaitu empati atau mengenali emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seorang guru terbuka pada emosi diri maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil dalam membaca perasaan orang lain, dan sebaliknya guru yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan oranglain; (5) Membina hubungan dengan orang lain; yaitu seni dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan social yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Tanpa memiliki keterampilan dalam membina hubungan seorang guru akan mengalami kesulitan dalam hubungan pergaulan social. (Mu'tadin, 2002:2).

Selanjutnya Goleman (1977:403-405) mengatakan beberapa manfaat dari kecerdasan emosional, yaitu: (1) Kesadaran diri emosional; yaitu perbaikan dalam

mengenali dan merasakan emosinya sendiri, lebih mampu memahami penyebab perasaan yang timbul, dan mengenali perbedaan perasaan dengan tindakan; (2) Mengelola emosi; yaitu toleransi yang lebih tinggi terhadap frustrasi dan pengelolaan amarah, lebih baik dalam menangani ketegangan jiwa, berkurangnya kesepian dan kecemasan dalam pergaulan, dan lebih mampu mengungkapkan amarah dengan tepat tanpa menggunakan kekuatan fisik; (3) Memanfaatkan emosi secara produktif; yaitu lebih bertanggung jawab, lebih menguasai diri, dan lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas-tugas yang harus dikerjakan; (4) Empati atau kemampuan membaca emosi orang lain; yaitu lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, memperbaiki empati dan kepekaan terhadap perasaan orang lain, dan lebih baik dalam mendengarkan orang lain; (5) Membina hubungan; yaitu meningkatkan kemampuan menganalisis dan memahami hubungan, lebih baik dalam menyelesaikan persoalan yang timbul dalam hubungan, lebih tegas dan terampil dalam berkomunikasi, lebih demokratis dalam bergaul dengan orang lain, lebih menaruh perhatian dan bertenggang rasa, dan lebih memikirkan kepentingan social daripada kepentingan pribadi.

Kecerdasan emosional memberikan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri dan orang lain. Sikap seperti ini sebaiknya lebih mendalam dimiliki oleh setiap guru, sebab kemampuan guru dalam memahami siswa akan memudahkan guru dalam memberikan pelajaran. Guru merupakan sebuah profesi yang berorientasi pada pelayanan dalam bentuk jasa berupa pendidikan, pengajaran, dan pelatihan kepada siswa. Dalam memberikan pelayanan ini diperlukan suatu keterampilan manajemen emosional, keterampilan ini lebih dikenal dengan istilah kecerdasan emosional.

Dari uraian serta penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional guru adalah sikap dan perilaku jujur yang ditunjukkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Sikap dan perilaku ini ditandai dengan mengenali emosi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), memotivasi diri, dan membina hubungan, serta sikap baik terhadap pekerjaannya.

#### 4. Kepuasan Kerja

Setiap guru yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individunya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja guru, atau dalam arti yang khususnya disebut sebagai suatu kepuasan guru dalam bekerja, merupakan suatu pengertian yang sulit untuk didefinisikan kendati dengan istilah yang paling sederhana sekalipun. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepuasan kerja sumber daya manusia atau guru merupakan salah satu factor penting yang dapat menentukan keberhasilan dan kesuksesan dalam pencapaian misi dan visi sekolah yang sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan tersebut. Dengan cara mengetahui kepuasan kerja guru yang mengabdikan pada suatu sekolah tersebut melalui bagaimana respon kerja terhadap berbagai program yang telah ditetapkan, akan menjadi suatu umpan balik yang sangat berharga bagi lembaga pendidikan tersebut. Sedangkan bagi guru itu sendiri, kepuasan kerja akan muncul apabila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, dan oleh para guru dianggap cukup memadai.

Namun demikian, rasa puas itu bukanlah suatu keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan, baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berdimensi banyak, dimana beberapa dimensinya akan lebih memuaskan dibandingkan dimensi yang lain. Kepuasan kerja biasanya hanya melukiskan suatu rata-rata hasil perbandingan beberapa keadaan pada saat tertentu dan tidak ada sesuatu yang mutlak karena skalanya tidak terbatas. Yang perlu diketahui adalah bahwa pada suatu saat tertentu seorang guru akan merasa lebih puas dengan suatu segi dari pekerjaannya daripada saat yang lain. Sampai saat ini masih belum ada keseragaman mengenai batasan atau definisi dari kepuasan kerja. Walaupun demikian sebenarnya tidaklah terdapat perbedaan yang signifikan diantara banyak pengertian tentang kepuasan kerja tersebut. Menurut Riggio (1996:219) kepuasan

kerja terdiri atas perasaan dan sikap seseorang mengenai pekerjaan orang tersebut meliputi semua aspek dari suatu pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif dan negative, dikontribusikan pada pengembangan dari perasaan puas. Sementara menurut Handoko (1992:193) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut M. L. Bhim yang dikutip dari As'ad (1995:104) kepuasan kerja merupakan sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individual diluar kerja. Istilah kepuasan kerja atau *job satisfaction* merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu.

Sementara itu, Tulus (2006:189) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Wilson (1999:112) kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki karyawan dalam hal ini guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berkesan dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja akan tercermin dari sikap positif oleh para guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.

Situasi kerja, sikap guru terhadap pekerjaannya serta kerjasama antara kepala sekolah dan sesama rekan guru mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pencapaian kepuasan kerja. Lebih jauh dijelaskan bahwa kepuasan kerja itu menunjukkan adanya suatu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

Dari banyaknya batasan dan defenisi yang ada, dapat disimpulkan suatu batasan yang sederhana mengenai kepuasan kerja guru yaitu suatu perasaan senang atau tidak seorang guru atas segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja.

Pada dasarnya kepuasan guru dalam bekerja merupakan hal yang bersifat individual, sebab setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang terdapat dalam dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan dari masing-masing individu. Oleh sebab itu semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan individu seorang guru maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya dalam bekerja sebagai pendidik.

Adapun tujuan kepuasan kerja guru di dalam suatu lembaga pendidikan tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi harus diciptakan oleh pihak pimpinan sekolah. Penciptaan kepuasan kerja guru ditujukan untuk perbaikan moral kerja guru dan peningkatan kerja sekolah. Menurut Hasibuan (1995:222) Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja meningkat.

Dari beberapa tujuan kepuasan kerja di atas sudah barang tentu disebabkan oleh berbagai factor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (1996:170) adalah: (1) Kerja yang secara mental menantang; guru akan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan pada dirinya sendiri untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai hasil pekerjaannya. Karakteristik tersebut membuat suatu pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang selalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan guru akan mengalami kesenangan dan kepuasan, (2) Ganjaran yang pantas; pada umumnya guru menginginkan system gaji dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai suatu yang adil, tidak kembar arti dan sesuai dengan pengharapan. Bila gaji dilihat sebagai sesuatu yang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan, (3) Kondisi kerja yang mendukung; guru peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya, (4) Rekan sekerja yang mendukung; salah satu alasan mengapa manusia perlu bekerja adalah karena kebutuhan untuk berinteraksi social. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang

ramah tamah dapat menyebabkan kepuasan kerja yang meningkat. Disamping itu perilaku atasan juga merupakan factor utama dalam kepuasan kerja, (5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan; orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari guru meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Adapun beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

#### 1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka dinamakan *motivators*.

#### 2. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang.

Kemudian ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2005:225) yaitu sebagai berikut: (1) pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) yaitu; kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, (2) perbedaan (*Discrepancies*) yaitu; kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan, (3) pencapaian nilai (*Value attainment*) yaitu; kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting, (4) keadilan (*equity*) yaitu; kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja, (5) komponen genetik (*Genetic components*) yaitu; kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dan arti penting kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sedangkan cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan menurut Stephen P. Robbins (2006:108) adalah: (a) keluar (*exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain, (b) menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi, (c) mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan, (d) kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela sekolah terhadap kritik dari luar.

Greenberg dan Baron (2003:159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut: (1) membuat pekerjaan yang menyenangkan yaitu; karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas, (2) orang dibayar dengan jujur yaitu; orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya, (3) mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya yaitu; semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi

kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya, (4) menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang yaitu; kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang-ulang. Karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka dalam melakukan sesuatu.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa tujuan lembaga pendidikan menciptakan kepuasan kerja pada guru adalah untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan akan pekerjaannya, dan kedisiplinan kerja. Sebab, peningkatan kerja guru tersebut akan berdampak positif terhadap prestasi kerja guru. Guru yang berprestasi adalah guru yang kualitas kerjanya baik, kuantitas kerjanya besar, dapat diandalkan, ramah, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja, dan memiliki potensi untuk maju (Bittel dan Newstrom, 1994:218). Sekolah yang memiliki tenaga pengajar yang berprestasi pada akhirnya dapat menciptakan daya saing sekolah di dunia lembaga pendidikan dan menghasilkan siswa-siswa yang teladan serta berprestasi dalam berbagai ilmu pengetahuan.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Lia Nuzullia Q (2009) dengan judul “Hubungan Pemberian Kesejahteraan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Pertamina UPMS-1 Medan”, mengemukakan hasil penelitiannya bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai, ternyata dapat diterima dengan koefisien korelasi sebesar 66,4%. Besarnya pengaruh pelaksanaan pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai didapat dari koefisien determinasi sebesar 44,08%.
2. Silalahi (2008) dengan judul “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Labuhan Deli”, pada penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien

korelasi sebesar 63,5%, serta adanya pengaruh yang kuat antara tingkat kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 45,02%.

3. Wulandari (2007) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMU Swasta Sultan Iskandar Muda Medan”, pada penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara tingkat kecerdasan emosional guru dan kepuasan kerja guru dengan korelasi sebesar 0,435.
4. Budianto (2008) dengan judul “Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru”, dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional guru dengan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan koefisien korelasi sebesar 57%.
5. Ismail (2009) dengan judul ”Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Eka Pratama Jaya Medan”, dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,661 dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 43,60%, sedangkan 56,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
6. Edward (2009) dengan judul ”Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMA Quickly Medan”, dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan dengan semangat kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,665 dan koefisien determinasinya sebesar 56,4%.
7. Iswahyuni (2008) dengan judul ”Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Semangat Kerja Guru pada SMP Swasta Al Azhar Medan”, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru dengan korelasi sebesar 0,58 pada taraf signifikansi 0,05.
8. Suwandi (2009) dengan judul ”Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMU Swasta Sutomo Medan”, yang

menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada tingkat korelasi sebesar 0.62 dan tingkat determinasi sebesar 64%.

9. Darmawan, I Komang dkk (2022) dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi”, yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,551. Nilai Signifikansi  $0,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_2$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Casa Dasa Boutique Hotel, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja dirasakan karyawan Casa Dasa Boutique Hotel maka tingkat semangat kerja karyawan semakin tinggi.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Kepribadian Ekstroversi Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Kepribadian guru yang ekstroversi adalah dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang, dan percaya diri, serta cenderung menunjukkan ciri yang sangat tenang, santai, tidak memiliki ambisi yang berlebihan dan suka berkelompok, tegas dan mampu bersolisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dengan indikator gaji/upah, kondisi kerja yang menunjang, dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa guru dengan karakter kepribadian ekstroversi yang memadai untuk hidup layak akan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan anak didiknya sehingga tujuan pendidikan nasional tercapai sesuai dengan standar yang telah diharapkan. Oleh karena itu dapat diduga terdapat pengaruh kepribadian ekstroversi terhadap kepuasan kerja guru.

## **2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Jadi, kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan mampu bertahan dari frustrasi dan stress sehingga memiliki kendali diri dan kendali moral.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dengan indikator gaji/upah, kondisi kerja yang menunjang, dan begitu juga dengan hubungan kerjanya.

Oleh karena itu terdapat hubungan yang berarti antara tingkat kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja, dan adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional guru dengan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa guru dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik terutama dalam kecerdasan mengenali emosi diri, kecerdasan mengelola emosi, kecerdasan memotivasi diri sendiri, kecerdasan mengenali emosi orang lain, serta kecerdasan membina hubungan sesama manusia akan meningkatkan kepuasan kerja guru itu sendiri, di mana semakin baik tingkat kecerdasan seorang guru maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dalam mengajar serta mendidik siswanya sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu dapat diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru.

## **3. Pengaruh Langsung Kepribadian Ekstroversi Terhadap Semangat Kerja Guru**

Kepribadian guru yang ekstroversi adalah dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang, dan percaya diri, serta cenderung menunjukkan ciri yang sangat tenang, santai, tidak memiliki ambisi yang berlebihan dan suka berkelompok, tegas dan mampu bersoalisasi.

Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila sekolah mampu meningkatkan semangat kerja guru maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa guru dengan tingkat kepribadian ekstroversi yang memadai dalam bekerja akan meningkatkan semangat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan siswanya sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Oleh karena itu dapat diduga ada pengaruh kepribadian ekstroversi yang dimiliki oleh guru terhadap semangat kerja guru dan adanya hubungan positif antara kepribadian ekstroversi dengan semangat kerja guru.

#### **4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Guru**

Kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Jadi, kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan mampu bertahan dari frustrasi dan stress sehingga memiliki kendali diri dan kendali moral.

Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kondisi kerja, namun oleh keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Oleh karena itu, kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap semangat kerja guru, serta berpengaruh terhadap semangat kerja guru. Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kecerdasan emosional guru ada hubungannya dengan semangat kerja guru, dengan kata lain baik tidaknya kecerdasan emosional guru berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Oleh karena itu diduga ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru.

## 5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima guru dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari guru sebagai tenaga pengajar meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dari pekerjaan itu sendiri.

Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila sekolah mampu meningkatkan semangat kerja guru maka pekerjaannya akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya tujuan pendidikan akan tercapai sesuai dengan visi dan misi sekolah. Penurunan semangat kerja akan secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja guru, di mana indikasi penurunan semangat kerja dapat dilihat dari turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan terjadinya pemogokan kerja. Jadi, peningkatan semangat kerja guru sangat kompleks sekali, sehingga dengan demikian dapat dipahami bahwa perihal pengertian semangat kerja adalah perihal yang esensial di dalam menjalankan suatu kegiatan pendidikan, baik lembaga pendidikan pemerintah maupun swasta dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

Peningkatan semangat kerja guru ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat kesejahteraan yang memadai untuk hidup layak baik dari segi finansial maupun non finansial, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal dalam mengajar dan mendidik siswanya sesuai dengan standar kompetensi yang digariskan. Oleh karena itu diduga ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru.

## **6. Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian Ekstroversi Terhadap Semangat Kerja Guru Melalui Kepuasan Kerja**

Semangat kerja guru merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas pendidikan. Guru dengan semangat kerja tinggi cenderung lebih efektif dalam mengajar, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi belajar siswa. Semangat kerja guru juga adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan inspiratif. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi tidak hanya lebih produktif, tetapi juga mampu memberikan pengajaran yang lebih bermakna dan memotivasi siswa. Namun, semangat kerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian individu dan kepuasan kerja mereka.

Kepribadian ekstroversi adalah salah satu karakteristik kepribadian yang memengaruhi perilaku dan sikap individu di tempat kerja. Ekstroversi ditandai dengan sifat sosial, energetik, dan optimis, yang dapat mempengaruhi bagaimana individu merespon tugas-tugas pekerjaan dan interaksi dengan kolega serta siswa.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika individu merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja.

Oleh karena itu, diduga terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian ekstroversi terhadap semangat kerja guru melalui kepuasan kerja.

## **7. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Guru Melalui Kepuasan Kerja**

Semangat kerja guru merupakan elemen vital dalam memastikan kualitas pendidikan yang tinggi dan proses belajar mengajar yang efektif. Guru dengan semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan mampu memberikan pengajaran yang lebih inspiratif dan bermakna.

Semangat kerja guru turut memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan keberhasilan siswa. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Namun, semangat kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu untuk menangani stres, berkomunikasi secara efektif, dan mengelola konflik dengan baik, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja, pada gilirannya, merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Oleh karena itu, diduga terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap semangat kerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

### C. Paradigma Penelitian

Kepribadian guru yang ekstroversi adalah dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang, dan percaya diri, serta cenderung menunjukkan ciri yang sangat tenang, santai, tidak memiliki ambisi yang berlebihan dan suka berkelompok, tegas dan mampu bersolisasi. Karakter kepribadian ekstroversi ini sangat diperlukan dalam suatu institusi atau lembaga pendidikan, karena tanpa adanya kepribadian guru yang supel, riang, dan percaya diri yang dimiliki oleh guru suatu institusi atau lembaga tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik.

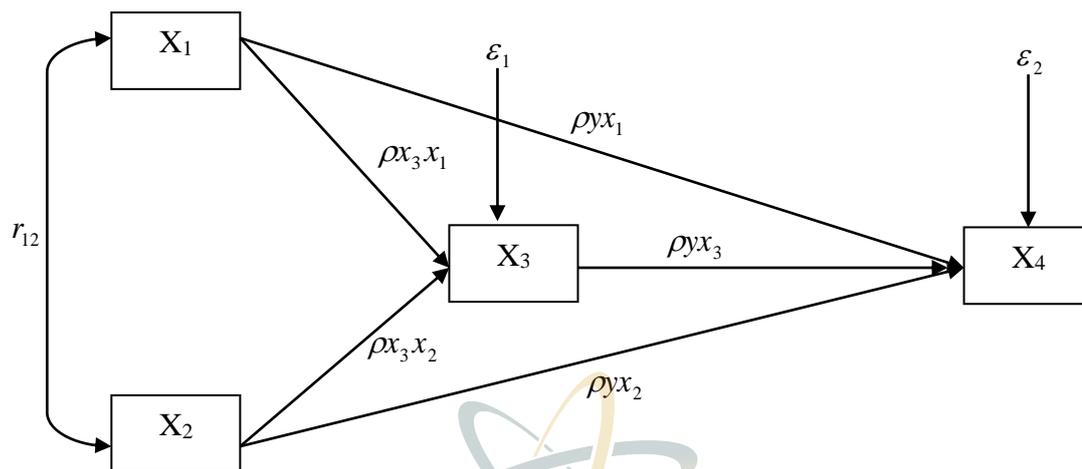
Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan diri dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seseorang individu mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dari pekerjaan itu sendiri.

Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila sekolah mampu meningkatkan semangat kerja guru maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya tujuan pendidikan yang telah digariskan akan tercapai, serta siswa yang ditamatkan lebih baik kualitasnya. Penurunan semangat kerja akan secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja guru, di mana indikasi penurunan semangat kerja dapat dilihat dari turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan terjadinya pemogokan kerja. Jadi, peningkatan semangat kerja guru dari sebuah lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah sangat kompleks sekali, sehingga dengan demikian dapat dipahami bahwa perihal pengertian semangat kerja adalah perihal yang esensial di dalam menjalankan kegiatan pendidikan suatu sekolah, baik sekolah pemerintah maupun swasta dalam usaha mencapai tujuan pendidikan atau visi dan misi sekolah tersebut.

Peningkatan semangat kerja guru ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tipe kepribadian guru ekstroversi yang supel, riang, dan percaya diri, serta cenderung menunjukkan ciri yang sangat tenang, santai, kecerdasan emosional guru yang baik dalam mengenali dirinya sendiri dan orang lain disekitarnya, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal dalam mengajar dan mendidik siswanya sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional. Oleh karena itu diduga ada pengaruh langsung kepribadian ekstroversi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap semangat kerja guru. Untuk mengetahui hubungan kausal dan kontribusi dari variabel-variabel yang diteliti, maka model teoritik yang dicoba dianalisis berdasarkan pemahaman konsep teoritis dan realitas di lapangan adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.1 : Hubungan Struktur X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> Terhadap X<sub>4</sub>**

**Keterangan :**

X <sub>1</sub> : Kepribadian Ekstroversi	$\rho_{x_3 x_1}$ : Pengaruh X <sub>1</sub> Terhadap X <sub>3</sub>
X <sub>2</sub> : Kecerdasan Emosional	$\rho_{x_3 x_2}$ : Pengaruh X <sub>2</sub> Terhadap X <sub>3</sub>
X <sub>3</sub> : Kepuasan Kerja	$\rho_{y x_1}$ : Pengaruh X <sub>1</sub> Terhadap X <sub>4</sub>
X <sub>4</sub> : Semangat Kerja Guru	$\rho_{y x_2}$ : Pengaruh X <sub>2</sub> Terhadap X <sub>4</sub>
$\varepsilon$ : Pengaruh Faktor Lain	$\rho_{y x_3}$ : Pengaruh X <sub>3</sub> Terhadap X <sub>4</sub>

**D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.
3. Kepribadian ekstroversi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru
6. Kepribadian ekstroversi berpengaruh tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.
7. Kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.