

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang turut andil dalam efisiensi sebuah organisasi. Organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia atau pegawai. Upaya agar anggota organisasi mampu menghasilkan keluaran yang selaras dengan visi serta misi perusahaan atau instansi (Utari, et al., 2021). Pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan saat ini tidak dapat dilakukan secara sederhana, tetapi membutuhkan kemampuan khusus dengan sumber daya yang profesional sehingga dapat menjalankan organisasi dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan *output* pendidikan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, baik untuk perusahaan nasional maupun internasional. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa guru merupakan salah satu faktor yang menciptakan sumberdaya manusia masa depan yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi.

Guru merupakan salah satu komponen institusi pendidikan yang memiliki peran vital. Sekolah merupakan satu institusi yang didalamnya terdapat sekumpulan orang-orang yang terhimpun dalam satu susunan yang memiliki tugas dan tanggung jawab, saling melengkapi, saling bekerja sama dalam memikul tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Sebagai suatu institusi, sekolah juga memiliki peran dan tujuan yang di harapkan. Pencapaian

tujuan dalam institusi dilakukan berdasarkan norma, aturan serta ketentuan ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara individu.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral dan utama. Guru senantiasa menjadi sorotan strategis dalam dunia pendidikan karena guru berkaitan langsung dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Sari, 2018). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah, guru menempati kedudukan yang sangat penting. Studi yang dilakukan Heyneman & Loxley, (1983) di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi ditengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang. Guru juga berperan dalam pencapaian prestasi siswa. Guru yang berprestasi cenderung akan berkontribusi pada pencapaian prestasi siswa.

Prestasi kerja dalam suatu organisasi direalisasikan oleh segenap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun pekerja/ karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja menempatkan suatu proses yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Artinya prestasi kerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu / *output* (Campbell & Wiernik, 2015; Sahrudin, 2019). Peningkatan prestasi kerja karyawan memiliki potensi yang mampu menaikkan prestasi kerja sekumpulan karyawan, selanjutnya hal itu mampu menaikkan prestasi kerja pada keseluruhan karyawan. Kenaikan prestasi kerja seluruh karyawan mampu memicu peningkatan prestasi kerja perusahaan atau instansi yang kemudian berperan serta pada akselerasi penggapaian target serta sasaran yang sebelumnya sudah ditetapkan (Utari, et al., 2020).

Mangkunegara dalam Fauzia Agustini (2005:87) mengatakan bahwa prestasi kerja guru adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja guru akan memberikan dan merealisasikan harapan dan cita-cita semua pihak terutama bagi masyarakat yang telah mempercayakan anak-anaknya untuk dididik disuatu instansi sekolah tertentu.

Mutu suatu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu seseorang guru harus mempunyai kesungguhan dalam mendidik anak bangsa. Hal itu merupakan wujud komitmen yang kukuh. Mereka ditugaskan untuk menunaikan tanggung jawab tersebut (Syed Kamarzuan, Mohd Zaki & Julismah, 2014). Prestasi kerja yang dicapai guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup instansi pendidikan. Hal ini juga berlaku di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Sekolah, prestasi kerja guru SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen saat ini cenderung meningkat. Penilaian dan evaluasi yang dilakukan setiap akhir semester, menunjukkan adanya peningkatan prestasi kerja guru, yang dapat dilihat dari semakin bertambahnya siswa lulusan SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen yang lolos beasiswa di Universitas Negeri ternama di Indonesia dan mampu bersaing dengan lulusan dari sekolah negeri atau swasta lainnya.

Ada beberapa variabel yang diduga mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya ialah *intellectual quotient* atau kecerdasan intelektual. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Meliani dkk (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan IQ terhadap prestasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Citra (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara IQ terhadap prestasi kerja. Teori kecerdasan intelektual (IQ) muncul ketika William Stern pada tahun 1911 menemukan adanya lapisan *neo-cortex* pada otak manusia. Dari lapisan tersebut manusia mampu mempelajari

banyak hal diantaranya berbahasa, berhitung, hingga mengoperasikan perangkat komputer. William Stern mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap hal-hal baru dengan menggunakan alat-alat berfikir untuk mencapai suatu tujuan. Kecerdasan intelektual tidak dapat dilihat secara langsung, melainkan harus ditentukan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan realisasi dari proses tindakan itu sendiri. Mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck, 1981).

Menurut Vendy (2016) intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Menurut Sternberg (2008) kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan oleh Azwar (2008) dalam Sudanyana (2015) dalam Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016) dengan dimensi dan indikator kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, intelegensi praktis. Sedangkan menurut Trihandini (2015) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah.

Lynn dan Vanhanen (2002) menegaskan bahwa pengujian dan pengukuran kecerdasan intelektual meliputi *test verbal reasoning*,

*nonreasoning verbal*, aritmatika mental, pemahaman verbal, kosakata, spasial dan kemampuan mengingat. Rivai (2003) membutiri dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu meliputi kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan yang baik. Menurut Misbach (2008) mengungkapkan selain dengan asupan gizi yang cukup dan seimbang kedalam tubuh, untuk mengoptimalisasikan kecerdasan intelektual atau IQ dapat diupayakan dengan melatih 7 kemampuan primer dari inteligensi umum, yaitu pemahaman verbal, kefasihan menggunakan kata-kata, kemampuan bilangan, kemampuan ruang, kemampuan mengingat, kecepatan pengamatan, kemampuan penalaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen, saat ini pengukuran kecerdasan intelektual untuk guru di tiga tahun terakhir belum dilakukan lagi namun selalu berkoordinasi dengan para guru serta stimulus secara berkesinambungan untuk menguasai semua komponen pengukuran IQ agar target prestasi pembelajaran senantiasa tercapai sesuai dengan yang diinginkan bahkan senantiasa mengalami peningkatan.

Selain *intellectual quotient*, variabel yang diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah *emotional quotient* atau kecerdasan emosional. Affandy (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian lain penelitian yang dilakukan Meliani,dkk (2021) juga menunjukan adanya pengaruh positif signifikan EQ terhadap prestasi kerja. Menurut Daniel

Goleman (2002) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Istilah *emotional quotient* pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Shapiro, 1998; Coban et al., 2010). Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat (Shapiro, 1998; Winarni, 2014). Oleh karena itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan (Shapiro, 1998; Winarni, 2014).

Goleman (2006: 39) Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini, 2016 menyatakan kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, sehingga agar sukses dalam bekerja dan menghasilkan Prestasi Kerja yang menonjol dalam

pekerjaan sangat diperlukan kecerdasan emosional. Dalam kenyataannya, kecerdasan emosional bukanlah kecerdasan statis yang berasal dari warisan orang tua sebagaimana kecerdasan intelektual. Sedangkan kecerdasan emosional tidak demikian, kecerdasan emosional tumbuh dan berkembang sepanjang hidup melalui proses pembelajaran. Kecerdasan emosional tersebut merupakan pemahaman perasaan diri sendiri dan kemampuan membaca perasaan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru, belum ada metode pengukuran tertentu terkait EQ namun dalam melakukan proses pembelajaran serta pelaksanaan tugasnya yang berkaitan dengan instansi, EQ sangat dikedepankan guna menjamin keberhasilan pembelajaran serta koordinasi kerja yang nyaman sehingga mempermudah pencapaian *output* yang di inginkan.

Faktor lain yang tidak kalah penting yang diduga mempengaruhi prestasi kerja adalah *spiritual quotient* atau kecerdasan spiritual. Nursyalina, dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Suryanti, dkk (2020) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kecerdasan spiritual mampu untuk membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik dan memiliki makna yang mendalam. Oleh karena itu, seseorang membutuhkan kecerdasan spiritual guna memfungsikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara efektif (Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini, 2016:1054). Zohar dan

Marshall (2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai bentuk kecerdasan yang didasarkan pada bagian dalam diri seseorang yang mempunyai hubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan seseorang sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut sesuai pendapat Mudali (2002) bahwa menjadi pintar tidak hanya dilihat dari memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual.

SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Al Huda yang notabene berbasis agama Islam, yang secara tidak langsung menuntut sumber daya yang ada didalamnya dalam hal ini khususnya guru senantiasa menerapkan kearifan serta kesadaran yang tinggi dalam mengelola kompetensi dan kecerdasan penunjang lainnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, untuk membuktikan dugaan awal mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *INTELLECTUAL QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT* DAN *SPIRITUAL QUOTIENT* TERHADAP PRESTASI KERJA GURU NON PNS SMA MA'ARIF NU 1 KEMRANJEN”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Prestasi kerja guru sangat diperlukan bukan hanya sebagai faktor penunjang produktifitas saja, akan tetapi sebagai pendongkrak citra bagi

sebuah instansi pendidikan termasuk citra SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen. SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen merupakan sekolah swasta yang bersaing dengan sekolah-sekolah negeri dan sekolah swasta lainnya. Prestasi kerja guru diduga dipengaruhi oleh *intellectual quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meliani, dkk (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara IQ dengan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Affandy (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja serta penelitian Nursyalina, dkk (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *spiritual quotient* (SQ) terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka pertanyaan penelitian ini antara lain:

1. Apakah secara parsial *intellectual quotient* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen?
2. Apakah secara parsial *emotional quotient* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen?
3. Apakah secara parsial *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen?
4. Apakah *intellectual quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient* berpengaruh secara simultan positif terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen?

### 1.3. Batasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup penelitian diterapkan agar dalam penelitian terfokus pada pokok permasalahan dan pembatasan yang ada dan diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasaran yang hendak dijadikan penelitian, maka penulis memandang perlu untuk menetapkan batasan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen dengan populasi 31 guru.
2. Penelitian ini membahas tentang *intellectual quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient* dan prestasi kerja. Guna menghindari meluasnya pokok bahasan penelitian, maka penulis memandang perlu untuk membatasi pada pembahasan, yaitu sebagai berikut :
  - a. Prestasi Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sari (2017), prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik.

Prestasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Kerjasama.

#### 4) Inisiatif

#### b. *Intellectual quotient* (Kecerdasan Intelektual)

Menurut Trihandini (2015) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah.

*Interllectual quotient* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Hariwijaya yang dikutip oleh Sa'diyah (2011:34) ada empat indikator kecerdasan intelektual, yaitu:

- 1) Kecerdasan Verbal
- 2) Kecerdasan Logika
- 3) Kecerdasan Numerik
- 4) Kecerdasan spasial

#### c. *Emotional Quotient* (Kecerdasan Emosional)

Goleman (2006: 39) Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016) menyatakan kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, sehingga sukses dalam bekerja dan menghasilkan Prestasi Kerja yang menonjol dalam pekerjaan.

*Emotional Quotient* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Goleman dalam Cahyo Tri Wibowo (2015;4) yaitu:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengaturan diri
- 3) Motivasi diri
- 4) Empati
- 5) Keterampilan sosial

d. *Spiritual Quotient* (Kecerdasan Spiritual)

Zohar dan Marshal (dalam Romadhotin Hidayah 20018:58) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna.

*Spiritual Quotient* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Emmons dalam Montgomery (dalam Cahyo Tri Wibowo 2015:6) yaitu:

- 1) Pemecahan masalah melalui sumber sumber spiritual
- 2) Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran
- 4) Mengakui aspek non material dalam kehidupan
- 5) Berperilaku terpuji.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *intellectual quotient* terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen secara parsial.
2. Menganalisis pengaruh *emotional quotient* terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen secara parsial.
3. Menganalisis pengaruh *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen secara parsial.
4. Menganalisis pengaruh *intellectual quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja guru di SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen secara simultan.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang prestasi kerja guru.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk memahami pengaruh *intellectual quotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan prestasi guru SMA Ma'arif NU 1 Kemranjen khususnya yang dipengaruhi oleh *intellectual cuotient*, *emotional quotient* dan *spiritual quotient*.