

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 PINRANG**

**ROFIFAH R.M.AMIR**

**A021201085**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 PINRANG**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**ROFIFAH R.M.AMIR**

**A021201085**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 PINRANG**

Disusun dan diajukan oleh

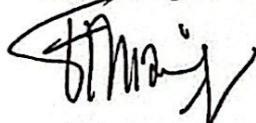
**ROFIFAH R.M.AMIR**

**A021201085**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 31 Mei 2024

Pembimbing Utama



Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS  
NIP. 196107131987022001

*ACC ujian skripsi  
4/6-2024*

Pembimbing Pendamping



Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M  
NIP. 198812052015042002

*ACC ke pembimbing I  
31/5/24*

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

NIP. 197705102006041003

## SKRIPSI

### PENGARUH KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 PINRANG

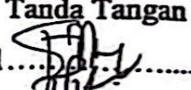
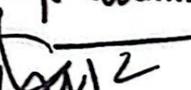
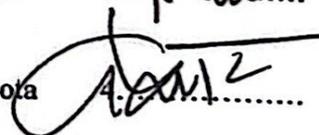
Disusun dan diajukan oleh

**ROFIFAH R.M.AMIR**

**A021201085**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 12 Juni 2024 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penilai

No.	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Ketua	1..... 
2	Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM	Anggota	3..... 
4	Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E.,M.Si.,M.Mktg.,C.MP.,CMA	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

NIP. 197705102006041003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rofifah R.M.Amir  
Nim : A021201085  
Departemen/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 PINRANG**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 31 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



ROFIPAH R.M. AMIR

## **PRAKATA**

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Pinrang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Penulisan skripsi ini merupakan hasil dari perjalanan panjang dan dedikasi penulis dalam mengeksplorasi, meneliti dan memahami suatu permasalahan. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada ibunda tercinta, ibu Dra. Rughyati yang selalu memberikan doa, dukungan moral dan materil, serta semangat yang tiada henti kepada penulis untuk kelancaran dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada almarhum ayahanda tercinta, bapak Muhammad Amir, S.Ag., M.Ag yang meskipun telah tiada, selalu menjadi inspirasi dan motivasi dalam setiap langkah penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., CWM dan Ibu Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E., MS dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M. Si., Ph.D., CWM dan Bapak Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si., M.Mktg., C.MP., CMA selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan, kritik dan saran yang sangat berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E., M.Si., M.Phil selaku Dosen Penasihat Akademik penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah berkenan memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf/pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan dan dukungan administratif yang sangat berarti selama penulis menempuh pendidikan dan menyusun skripsi ini.
10. Seluruh guru dan staf SMA Negeri 3 Pinrang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan memberikan data yang diperlukan.

11. Seluruh keluarga besar yang sangat penulis hargai atas dukungan yang telah diberikan selama perjalanan perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
12. Sahabat terdekat penulis, Andi Zhalsabila Chaerunnisa, S.Farm, Nurul Kesya dan Nur Auliya Sucika Haidir yang selalu memberikan dukungan, semangat dan kebersamaan dalam setiap langkah penulis. Terima kasih atas persahabatan yang tulus dan selalu ada di setiap keadaan.
13. Rekan seperjuangan kampus, Nur Adira Sudirman, Aliffatul Sonia Putri, Jamilah Rahman, Sri Rejeki, Syafitriani dan St. Sharaeni Andin Islahuddin yang selalu memberikan dukungan dan kebersamaan selama penyusunan skripsi dan selama menempuh pendidikan.
14. Teman-teman KKN, Rifqah Rahayu, Nabila Mumtaza Akmal, Angelina Maharani T. dan Surahmi Bahar yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga serta dukungan kepada penulis.
15. Teman-teman seangkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kebersamaan, dukungan dan kenangan indah selama masa perkuliahan.
16. Seluruh pihak yang belum sempat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan, dukungan dan doa yang tidak ternilai selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang keras, pantang menyerah dan tetap termotivasi meskipun menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca guna perbaikan di

masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi semua pihak dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 31 Mei 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rofifah R.M. Amir', with a stylized flourish at the end.

Rofifah R.M. Amir

## ABSTRAK

### PENGARUH KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 PINRANG

### THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, JOB STRESS, WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT SMA NEGERI 3 PINRANG

Rofifah R.M.Amir

Fauziah Umar

Insany Fitri Nurqamar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Pinrang, baik secara parsial maupun secara dominan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 55 responden, teknik penambihan sampel yang digunakan yaitu *nonprobability sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS *Statistics 23*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja guru

*This research aims to determine the influence of emotional intelligence, work stress, and work motivation on teacher performance at SMA Negeri 3 Pinrang, either partially or predominantly. The research method used is quantitative research. The sample was 55 respondents, the sampling technique used was nonprobability sampling. The data analysis technique in this research is multiple linear regression using the SPSS Statistics 23 application. The results of the research show that partially the variables emotional intelligence and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance. Partially, the work stress variable does not have a significant effect on teacher performance. The work motivation variable has a dominant influence on teacher performance.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Work Stress, Work Motivation and Teacher Performance*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	13
1.3    Tujuan Penelitian.....	13
1.4    Kegunaan Penelitian.....	14
1.4.1    Kegunaan Teoritis .....	14
1.4.2    Kegunaan Praktis.....	14
1.4.3    Kegunaan Kebijakan .....	14
1.4.4    Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1    Tinjauan Teoritis .....	16
2.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
1.    Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.    Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.2    Kecerdasan Emosi.....	19
1.    Definisi kecerdasan emosi .....	19
2.    Faktor-faktor kecerdasan emosi.....	20
3.    Indikator kecerdasan emosi .....	21
2.1.3    Stres Kerja.....	23
1.    Definisi stres kerja .....	23
2.    Faktor stres kerja.....	24
3.    Dampak stres kerja.....	24

4.	Indikator stres kerja .....	25
2.1.4	Motivasi Kerja.....	26
1.	Definisi motivasi kerja.....	26
2.	Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja .....	27
3.	Indikator motivasi kerja .....	29
2.1.5	Kinerja.....	29
1.	Definisi kinerja .....	29
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	31
3.	Kinerja guru .....	32
4.	Indikator kinerja guru .....	32
2.2	Tinjauan Empirik.....	37
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>		<b>40</b>
3.1	Kerangka Konseptual/Pemikiran.....	40
3.2	Hipotesis.....	42
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>		<b>43</b>
4.1	Jenis dan Rancangan Penelitian.....	43
4.2	Tempat dan Waktu .....	43
4.3	Populasi dan Sampel.....	43
4.3.1	Populasi .....	43
4.3.2	Sampel.....	44
4.4	Jenis dan Sumber Data .....	44
4.4.1	Jenis Data .....	44
4.4.2	Sumber Data.....	44
4.5	Teknik Sampling .....	45
4.6	Teknik Pengumpulan Data .....	45
4.7	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	46
4.7.1	Variabel Penelitian.....	46
4.7.2	Definisi Operasional.....	46
4.8	Instrumen Penelitian.....	48
4.9	Uji Instrumen Penelitian.....	48
4.9.1	Uji Validitas .....	48
4.9.2	Uji Reliabilitas .....	49
4.9.3	Uji Asumsi Klasik .....	49
1.	Uji Normalitas.....	50

2.	Uji Multikolinearitas.....	50
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	51
4.10	Teknik Analisis Data .....	51
4.10.1	Analisis Deskriptif.....	51
4.10.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.10.3	Uji Hipotesis.....	52
1.	Uji T .....	53
2.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	53
3.	Uji Dominan .....	53
<b>BAB V</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
5.1	Gambaran Umum Sekolah .....	55
5.2	Karakteristik Responden .....	57
5.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
5.2.2	Karakteristik Berdasarkan Lama Mengajar .....	57
5.3	Analisis Deskriptif.....	58
5.3.1	Penentuan Range.....	58
5.3.2	Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosi (X1) .....	59
5.3.3	Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2) .....	60
5.3.4	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3) .....	61
5.3.5	Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y).....	62
5.4	Uji Instrument Penelitian.....	63
5.4.1	Uji Validitas .....	63
5.4.2	Uji Reliabilitas .....	65
5.4.3	Uji Asumsi Klasik .....	65
1.	Uji Normalitas.....	65
2.	Uji Multikolinearitas.....	66
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	67
5.5	Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
5.6	Uji Hipotesis.....	70
5.6.1	Uji T .....	70
5.6.2	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	71
5.6.3	Uji Dominan.....	72
5.7	Pembahasan .....	73
5.7.1	Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Guru.....	73
5.7.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru.....	74

5.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	76
5.7.4	Motivasi Kerja Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru .....	77
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>79</b>
6.1	Kesimpulan.....	79
6.2	Saran.....	79
6.3	Keterbatasan Penelitian .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Guru SMA Negeri 3 Pinrang .....	9
Tabel 1.2 Kehadiran Awal dan Akhir Tahun Guru SMA Negeri 3 Pinrang.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.2 Skala Likert.....	48
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden .....	57
Tabel 5.2 Lama Mengajar Responden .....	57
Tabel 5.3 Kategori Skala.....	59
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosi (X1).....	59
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja (X2).....	60
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X3) .....	61
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru (Y) .....	62
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolienaritas.....	67
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel 5.14 Hasil Uji T.....	70
Tabel 5.15 Hasil Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 5.16 Hasil Uji Dominan .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	42
--------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata.....	86
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 3. Data Responden.....	90
Lampiran 4. Hasil Uji IBM SPSS 23 .....	96

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Organisasi adalah kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama. Untuk menggerakkan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga merujuk pada semua individu yang bekerja dalam sistem pendidikan termasuk di dalamnya yaitu guru dan tenaga pendidik lainnya, Pendidikan di sekolah tidak terlepas dari seorang guru yang berperan secara aktif (Aliyyah et al., 2019).

Guru yaitu salah satu dari banyaknya tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam proses pendidikan. Guru memiliki peran sentral dalam proses pendidikan, mereka adalah agen utama yang bertanggung jawab atas pengajaran dan pembimbingan. Keahlian serta dedikasi guru memiliki dampak besar pada hasil pendidikan dan perkembangannya terhadap anak didiknya. Guru sebagai tenaga profesional perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru seperti peningkatan tunjangan sertifikasi, pemberian

motivasi dan meningkatkan kecerdasan emosional guru sehingga memungkinkan guru menjadi puas sebagai pendidik (Aris et al., 2021).

Elemen penting yang menentukan tinggi rendahnya pendidikan merupakan kinerja guru (Nurwahyudi & Astuti, 2022). Dilihat bahwa guru merupakan sosok yang secara langsung maupun tidak langsung sering berinteraksi dengan anak didiknya pada saat proses pembelajaran, maka kualitas hasil pendidikan ditentukan oleh kualitas kinerja guru. Guru sebagai poros untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan ditunjukkan oleh setiap kondisi, keadaan, penampilan, atau kinerja setiap elemen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berinteraksi dengan lingkungannya dan memuaskan anak didik, pengguna dan masyarakat. Kinerja guru merupakan hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Maklassa & Nurbaya, 2021). Oleh karena itu, peran guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki dampak terhadap kualitas Pendidikan.

Kinerja guru adalah unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengajar, pendidik, dan berorientasi pada kualitas pembelajar (Huda, 2022). Tuntutan akan kinerja yang tinggi merupakan suatu hal yang lumrah dalam suatu organisasi. Dalam pengembangan kinerja guru, tidak dapat dipungkiri ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam diri pribadi guru itu sendiri maupun dari luar

pribadi guru (Dina et al., 2022). Secara umum faktor dari dalam pribadi atau faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru termasuk motivasi, emosi positif dan negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik, dan kepuasan kerja. Adapun faktor dari luar pribadi atau faktor eksternal termasuk lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervise, gaya kepemimpinan, serta sarana teknologinya (Harry & Sugiarti, 2022).

Emosi berpengaruh pada individu pada tingkah laku dan perilaku seseorang, unsur-unsur emosi ini juga akan mempengaruhi kemauannya untuk melakukan berbagai tindakan. Tingkah laku dan perilaku guru akan menjadi cerminan bagi anak didiknya, oleh karena itu guru harus memperhatikan emosinya (Tampubolon & Sibuea, 2022). Dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan mendukung perannya sebagai guru untuk lebih fleksibel, adaptif dan efektif dalam menghadapi tantangan yang timbul di kelas.

Kecerdasan emosi atau dalam bahasa inggrisnya *emotional intelligence* merupakan gambaran mental seseorang untuk melakukan pertimbangan, analisa, sintesa, evaluasi, serta kemampuan untuk berfikir dalam menyelesaikan permasalahan dan melakukan tindakan. seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik artinya orang tersebut memiliki kemampuan untuk memahami dan mengartikan kondisi yang sedang dialami, selain itu seseorang cenderung memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan interpersonal yang baik, mampu beradaptasi ketika menghadapi suatu tantangan serta mampu melibatkan diri

dengan masalah yang ada untuk melaksanakan tanggung jawabnya (Yunalia et al., 2021).

Dengan pemahaman emosi yang tinggi maka individu atau guru itu sendiri dapat mengenali dan mengendalikan emosinya dengan baik. Menurut penelitian yang ada mengemukakan bahwa kecerdasan emosional seorang pendidik berkaitan dengan kemampuan untuk mengenali perasaan, memotivasi dan mengelola emosional antara pendidik dan peserta didik, dan lingkungan masyarakat. kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru harus dinamis yang mengharuskan guru memiliki emosional yang baik. Sejalan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, berarti kecerdasan emosi akan mempengaruhi kinerja guru sehingga guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki dampak terhadap kinerjanya (Aris et al., 2021)

Faktor lain yang dapat menjadi penghambat kinerja guru adalah stres. Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang atau individu menghadapi peluang, termasuk tuntutan atau hambatan yang berkaitan dengan hal yang dihadapi atau dijalankannya, yang dianggap dapat diatasi (*eustress*) dan berimbang positif bagi individu atau dianggap terlalu berat dan sulit diatasi (*distress*) dan berimbang negatif bagi individu (Fathonah & Renhoran, 2021). Stres yang dihadapi pendidik atau guru akan berdampak pada kinerjanya. Jika beban yang dihadapi pendidik sangat berat akan mengakibatkan hambatan dalam berfikir dan terganggu pada kondisinya. Stres yang berkepanjangan akan merugikan individu itu sendiri maupun organisasinya, stres yang berkepanjangan bisa saja menimbulkan konflik di lingkungan kerja (Sulastri & Onsardi, 2020).

Stres yang terjadi di tempat kerja merupakan stres kerja. Salah satu masalah utama dalam lingkungan pekerjaan organisasi telah disoroti sebagai stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau posisi. Banyak hal, seperti beban kerja yang berlebihan, ketegangan antarpribadi, kurangnya dukungan sosial, ambiguitas posisi, atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keterampilan seseorang, mungkin berkontribusi terhadap stres kerja. Apapun situasinya, tubuh dan pikiran akan terstimulasi ketika tuntutan melebihi kapasitasnya, respon yang akan muncul baik dengan melawan ataupun melarikan diri (Sari et al., 2022).

Selain kecerdasan emosi dan stres kerja, hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karena motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja, besar dan kecilnya motivasi kerja seseorang juga mempengaruhi baik dan buruknya kinerja (Aprida et al., 2020). Motivasi kerja guru memerankan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi performa mengajar guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan atau kegagalan sebuah sekolah bergantung pada sejauh mana motivasi kerja guru dapat diwujudkan (Dewi et al., 2018).

Motivasi kerja guru merupakan dorongan atau keinginan guru untuk melakukan tugasnya dan menumbuhkan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dorongan tersebut bisa dari dalam diri individu atau dari luar individu. Dengan adanya motivasi, guru menjadi lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dengan semangat yang tinggi. Hal ini mendorong

mereka untuk berinovasi dan bervariasi dalam menyampaikan pelajaran kepada anak didiknya (Saifullah, 2020). Tingginya tingkat motivasi kerja seorang guru dapat membimbing mereka untuk bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan mereka. Dengan motivasi yang kuat, seorang guru dapat memanfaatkan potensinya sepenuhnya, menggunakan sumber daya secara efektif. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi memberikan energi tambahan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran kepada anak didiknya (Erni et al., 2022).

Di Kab. Pinrang terdapat 15 SMA, yang diantaranya terdiri dari 11 sekolah berstatus negeri dan 4 sekolah berstatus swasta. SMA Negeri 3 Pinrang yang terletak di Jl. Poros Pinrang Langnga, Patobong, Kec. Mattiro Sompe, Kab. Pinrang, Prov. Sulawesi Selatan. Merupakan sekolah negeri yang berakreditasi A. Sebagai institut Pendidikan yang menampung sebanyak 769 siswa/i memerlukan guru yang menunjang pendidikannya, sehingga perlu untuk mengidentifikasi kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang. Mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Pinrang akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana aspek emosional dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Pinrang dapat memberikan wawasan tentang dampak stres kerja yang dialami oleh guru terhadap kualitas pengajaran mereka. Perlunya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja agar melihat bagaimana motivasi kerja mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk melihat fenomena yang terjadi, pra penelitian

dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada guru yang diisi sebanyak 10 responden dengan rata-rata lama mengajar lebih dari 10 tahun.

Terdapat variasi dalam tingkat kecerdasan emosi antara guru-guru di SMA 3 Pinrang dengan keterangan bahwa mayoritas memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi. Hal ini ditunjukkan bahwa cenderung guru merasa mampu untuk mengenali emosi diri sendiri dan mengelola emosi diri sendiri. Selain itu, mereka dapat tetap tenang dan fokus saat menghadapi situasi yang sulit dan juga mampu membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja, serta cenderung memiliki kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan rekan, dan dapat beradaptasi dengan tantangan. Walaupun mayoritas guru menunjukkan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi, disisi lain masih ada beberapa guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang rendah. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Yunalia *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, artinya memiliki kemampuan memahami dan mengartikan kondisi dirinya sendiri, serta cenderung memiliki kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan rekan dan dapat beradaptasi dengan tantangan. Guru yang meningkatkan kecerdasan emosinya dapat berdampak positif pada interaksi dengan siswa, pengajaran, dan hubungan dengan rekan kerja (Aris *et al.*, 2021).

Guru di SMA Negeri 3 Pinrang juga mengalami tingkat stres yang berbeda-beda dengan keterangan bahwa mayoritas guru memiliki tingkat stres yang rendah. Hal ini ditunjukkan bahwa mereka merasa tidak mengalami stres dalam pekerjaannya sebagai guru, serta mereka tidak merasa tertekan akibat beban kerja yang tinggi. Dan juga interaksi kompleks yang dialaminya dengan siswa

ataupun rekan kerja tidak meningkatkan tingkat stres mereka. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sari *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa faktor yang mengakibatkan stres adalah beban kerja yang berlebihan, ketegangan antar pribadi atau dalam konteks guru yaitu permasalahan dengan rekan kerja atau siswa, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan keterampilan. Dalam keseluruhan, mayoritas guru memang menunjukkan tingkat stres yang rendah. Namun, dilain sisi juga menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru mengalami tingkat stres yang tinggi. Jadi, penting untuk terus memperhatikan kesejahteraan serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi stres yang dapat timbul. Karena stres yang berkepanjangan dapat memberikan kerugian bagi individu itu sendiri serta organisasinya (Sulastri & Onsardi, 2020).

Motivasi mengajar guru di SMA Negeri 3 Pinrang menunjukkan tingkat motivasi yang berbeda dengan keterangan bahwa secara mayoritas guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan bahwa guru merasa memiliki tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka, selain itu mereka merasa memiliki prestasi yang ingin dicapai sebagai guru. Dan juga merasa bahwa pekerjaannya sebagai guru memperoleh pengakuan. Walaupun mayoritas guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, tapi disisi lain masih ada beberapa guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Saifullah (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan guru untuk menambahkan semangat dalam mencapai tujuan dari tugas mereka. Dengan adanya motivasi kerja, guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan semangat yang tinggi. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi

dapat bekerja secara optimal untuk menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran (Erni et al., 2022).

Kinerja guru yang ada di SMA Negeri 3 Pinrang dapat dilihat dari tingkat kehadiran, pengajaran dalam kelas, pendidikan, jumlah jam mengajar, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, prestasi akademis siswa, inovasi dalam pembelajaran, pengembangan materi pembelajaran, kepatuhan dalam kurikulum, manajemen kelas, evaluasi siswa, partisipasi dalam pengembangan sekolah, keterlibatan dengan orang tua, serta etika profesional.

**Tabel 1.1 Kinerja Guru SMA Negeri 3 Pinrang**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor (Rata-rata)</b>
1	Mengenal Karakteristik Belajar Peserta Didik	3,58
2	Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran	3,13
3	Pengembangan Kurikulum	3,45
4	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	3,60
5	Pengembangan Potensi Peserta Didik	3,20
6	Komunikasi dengan Peserta Didik	3,85
7	Penilaian dan Evaluasi	3,25
8	Bertindak sesuai Norma Agama, Hukum, Sosial Dan Kebudayaan Nasional	3,95
9	Menunjukkan Pribadi yang Dewasa dan Teladan	4,00
10	Etos Kerja, Tanggung Jawab yang Tinggi, Rasa Bangga Menjadi Guru	3,55
11	Bersikap Inklusif, Bertindak Obyektif, serta Tidak Diskriminatif	3,63
12	Komunikasi dengan Sesama Guru, Tenaga Kependidikan, Orang Tua, Peserta Didik dan	3,60

	Masyarakat	
13	Penguasaan Materi, Struktur, Konsep dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran yang Diampu	3,13
14	Mengembangkan Keprofesionalan melalui Tindakan yang Reflektif	3,60
<b>Jumlah</b>		<b>49,50</b>
<b>Nilai (Rata-rata)</b>		<b>88,39</b>

Sumber : Data Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 3 Pinrang Tahun 2022, data sekunder yang diolah, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah skor perhitungan kinerja guru SMA Negeri 3 Pinrang pada tahun 2022 sebesar 49,50 dengan nilai 88,39 yang berketerangan “BAIK”. Skala penilaian yang digunakan dalam perhitungan yaitu skala satu sampai empat, di mana nilai empat menunjukkan tingkat kinerja tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 3 Pinrang dinilai sebagai baik berdasarkan parameter yang digunakan dalam perhitungan tersebut. Artinya pernyataan tersebut dilihat positif karena mencapai nilai tinggi dan mengindikasikan bahwa sudah sesuai standar.

**Tabel 1.2 Kehadiran Awal dan Akhir Tahun Guru SMA Negeri 3 Pinrang**

No	Keterangan	Persentase
1	6 Maret – 10 Maret (Satu Pekan)	53%
2	6 November – 10 November (Satu Pekan)	55%

Sumber : Daftar Hadir Guru SMA Negeri 3 Pinrang Tahun 2023, data sekunder yang diolah, 2023

Di lain sisi, Tabel 1.2 menunjukkan bahwa persentase kehadiran satu pekan awal bulan Maret 2023 sebesar 53% dan untuk awal bulan November 2023 sebesar 55%, yang menunjukkan bahwa persentase kehadiran guru relatif rendah, yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran, dan berdampak

negatif pada pengelolaan kelas serta pemahaman siswa, juga siswa bisa saja kehilangan manfaat dari interaksi langsung dengan guru. Selain itu, dapat mempengaruhi persepsi orang tua siswa terhadap kualitas sekolah. Kondisi tersebut dapat memberikan tekanan pada hasil kinerja guru, guru bisa saja kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab dan menjaga standar pengajaran. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Harry dan Sugiarti (2022) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, serta kepedulian terhadap siswa. Dan penelitian lain dilakukan oleh Arianto *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kehadiran guru yang rendah dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja mereka.

Dari hasil wawancara dengan wakasek humas SMA Negeri 3 Pinrang menunjukkan bahwa dalam proses penyusunan materi pembelajaran, tugas guru terbagi sesuai dengan bidang studi masing-masing guru. Setiap guru yang berada dalam bidang studi tertentu dialokasikan untuk menyusun materi pembelajaran secara merata kepada seluruh kelas. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa beberapa guru melibatkan diri dengan kegiatan di luar kelas, seperti kegiatan ekstrakurikuler bersama siswa atau tugas dinas luar, seperti seminar. Meskipun partisipasi guru menunjukkan keterlibatan positif, namun dapat mengakibatkan terganggunya aktivitas belajar di kelas. Sebagai contoh, apabila ada kegiatan lomba, maka guru akan terlibat langsung dengan mendampingi siswanya untuk mengikuti acara tersebut dan guru yang mengikuti seminar bisa saja melewatkan jadwal mengajarnya di kelas. Pada saat seperti itu, siswa akan kehilangan bimbingan secara langsung dari guru yang akan berdampak pada pemahaman dan

partisipasi siswa dalam materi pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Amini *et al* (2021) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam program pengajaran di kelas, mempengaruhi pembelajaran murid, dan memperbaiki situasi belajar murid.

Adapun untuk hasil evaluasi siswa di SMA Negeri 3 Pinrang menunjukkan bahwa hanya beberapa siswa yang memiliki hasil yang rendah dan dibawah standar. Rata-rata setiap kelas memiliki satu sampai dua orang atau lebih siswa yang mendapat hasil tersebut, faktor yang mengakitkannya seperti memiliki IQ yang rendah atau kemalasan. Juga, bagi siswa yang memiliki kemajuan dalam pembelajarannya, guru hanya terbatas dalam memberikan nilai, kurangnya umpan balik dalam hal lain disebabkan oleh keterbatasan metode penilaian yang fokus pada pendekatan evaluasi yang lebih tradisional. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Maklassa dan Nurbaya (2021) yang menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja nyata dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Untuk keterlibatan guru dengan orang tua siswa masih kurang, karena masih terbatas pada siswa yang mengalami masalah atau kesulitan. Meskipun melibatkan orang tua siswa yang bermasalah memiliki nilai dan kepentingan sendiri, tapi penting untuk memperluas jangkauan keterlibatan guru dengan seluruh orang tua siswa untuk mendukung pembelajaran siswa di rumah. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pandipa (2019) yang menyatakan bahwa

kinerja guru yang optimal dilihat dari kemampuan guru melakukan komunikasi dengan sesama guru, murid, dan orang tua murid.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara dominan terhadap kinerja guru.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

##### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca mengenai kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja.

##### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi dan stres kerja terhadap kinerja.

##### 1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sumber pemikiran bagi instansi terkait dalam menerapkan kebijikannya untuk meningkatkan kinerjanya

##### 1.4.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan suatu penelitian merupakan struktur yang digunakan untuk menyusun tulisan agar terorganisir dengan baik. Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis akan membahas ke dalam empat bab, sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang berisi kegunaan teoritis, kegunaan praktis dan kegunaan kebijakan, serta sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tinjauan teoritis dan konsep, serta tinjauan empirik. Terdiri dari landasan teori dan konsep pendukung penelitian serta penelitian terdahulu.

## BAB III KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi kerangka konseptual atau pemikiran dan disertai hipotesis penelitian.

## BAB IV METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, uji validasi dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran objek penelitian, hasil analisis data penelitian, dan pembahasan.

## BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan, saran, serta keterbatasan penelitian.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teoritis

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen berasal dari kata kerja *to manage* berarti *control*. Dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai mengendalikan, menangani, dan mengelola. Menurut Griffin (2016), manajemen adalah serangkaian kegiatan yaitu perencanaan dan pengambilan Keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian yang diarahkan pada sumber daya organisasi yaitu manusia, keuangan, fisik, dan informasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja di suatu organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia dianggap sebagai penggerak suatu organisasi dalam keberadaan dan realisasi potensinya, merupakan aset yang berharga dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi. Menurut Nawawi (2014), bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada tenaga kerja atau individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikelola dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sinambela (2016) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara umum, yang memfokuskan pada sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- a. Perencanaan (*Human Resource Planning*), merupakan perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai

dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*), merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan semua pekerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*Directing*), merupakan kegiatan mengarahkan kegiatan semua tenaga kerja agar ingin bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, tenaga kerja dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*), merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
- e. Pengadaan (*Procurement*), merupakan proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi.
- f. Pengembangan (*Development*), merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*), merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang

kepada tenaga kerja sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- h. Pengintegrasian (*integration*), merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang sejalan dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*), merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan, merupakan keinginan dan kesadaran diri untuk menaati peraturan dan norma organisasi.
- k. Pemberhentian (*separation*), merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dari organisasi atau perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan tenaga kerja, keinginan organisasi atau perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan penyebab lainnya.

### **2.1.2 Kecerdasan Emosi**

#### **1. Definisi kecerdasan emosi**

Kecerdasan emosi pertama kali dikemukakan oleh psikolog Peter Salovey dan John Mayer dalam artikel tahun 1990, namun baru dikenal luas pada pertengahan tahun 1990-an dengan diterbitkannya buku *Emotional Intelligence* karya Daniel Goleman. Menurut Goleman (2016) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola kehidupan emosionalnya secara cerdas (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan antara emosi dan ekspresinya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan

kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2016).

Kecerdasan emosional merupakan topik yang menarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia saat ini. Menurut Robbins dan Judge (2017), kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi mereka sendiri dan orang lain, memahami artinya, dan mengaturnya secara konsisten.

Menurut definisi KBBI, kecerdasan emosional mengacu pada kecerdasan yang terkait dengan empati dan spiritualitas, baik antara orang lain, dengan makhluk hidup lain, maupun dengan lingkungan alam.

## **2. Faktor-faktor kecerdasan emosi**

Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosi memiliki dua faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal, yaitu yang berkaitan dengan otak emosional seseorang. Hal yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang berasal dari dalam dirinya sendiri. Dalam otak manusia terdapat neokorteks dan amigdala. Pada bagian neokorteks merupakan tempat mengumpulkan dan memahami yang hal-hal yang diserap oleh indra manusia yang dinamakan otak berpikir atau tempat pikiran, pada otak bagian neokorteks menambahkan perasaan tentang apa yang dipikirkan dan memungkinkan tumbuhnya perasaan mengenai ide-ide atau khayalan. Adapun amigdala merupakan bagian otak yang terkhusus untuk masalah emosional, kemampuan otak untuk memaknai emosional peristiwa yang

dialami dan fungsinya sebagai tempat penyimpanan ingatan emosional.

- b. Faktor eksternal, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan seseorang. Hal yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang berasal dari luar dirinya. Faktor eksternal terdiri dari lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga. Lingkungan keluarga adalah sekolah pertama dalam mempelajari emosi, proses emosional yang dialami selama masa kanak-kanak akan bertahan sampai dewasa. Kehidupan emosional yang dikembangkan dalam keluarga akan sangat berperan penting. Bagi setiap orang kelak di masa depan. Adapun lingkungan non keluarga yaitu kecerdasan emosional yang berkembang seiring dengan perkembangan fisik dan mental yang terkait dengan lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kemampuan seseorang untuk bergaul dengan orang lain, berempati, dan pengalaman yang mereka alami saat berinteraksi dengan orang lain dapat mempengaruhi kemampuan kecerdasan emosional seseorang.

### **3. Indikator kecerdasan emosi**

Menurut Goleman (2016), ada lima indikator tanda kecerdasan emosional:

- a. Kesadaran diri
  - Mengenal emosi diri sendiri beserta efeknya
  - Mengatahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri

- Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri
- b. Mengelola emosi
- Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak
  - Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi
  - Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru
- c. Memotivasi diri sendiri
- Mempunyai dorongan untuk berprestasi atau tidak cepat puas
  - Memiliki kekuatan untuk berpikir positif dan optimis
- d. Mengenali emosi orang lain
- Mampu menerima sudut pandang dari orang lain
  - Peka terhadap perasaan orang lain
- e. Membina hubungan
- Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain
  - Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain
  - Berani memulai dan mengelola perubahan
  - Mampu melakukan negosiasi dan pemecahan perbedaan pendapat

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **1. Definisi stres kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja adalah keadaan dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri sendiri atau pribadi. Hal-hal yang berkaitan (Robbins & Judge, 2017).

Stres kerja adalah keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Tingkat stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya (Buulolo et al., 2021).

Menurut Ekawarna (2018) dalam bukunya menyatakan bahwa stres kerja adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut definisi dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres kerja terjadi ketika tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan tidak sejalan dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam menghadapinya. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integrative yang melibatkan aspek subjektif individu dan faktor-faktor lingkungan objektif atau eksternal, dapat disimpulkan bahwa individu pada dasarnya berusaha untuk mengatasi, memperbarui, dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki. Namun, jika mereka tidak mampu melakukannya, maka akan mengalami stres (Ekawarna, 2018).

## **2. Faktor stres kerja**

Ekawarna (2018) mengemukakan bahwa stres adalah faktor eksternal yang terdiri dari kejadian atau rangsangan dari lingkungan yang menyebabkan seseorang merasa tegang. Stres juga merupakan tuntutan lingkungan yang disebut stresor. Di sisi lain, stres juga merupakan faktor internal yang terdiri dari respons subjektif atau respon adaptif, berupa ketegangan yang dialami oleh individu tersebut. Stres dapat diartikan sebagai perubahan kondisi fisik atau psikologis yang dirasakan sebagai gangguan. Dengan kata lain, stres dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai respons dari penyesuaian individu setelah berinteraksi dengan tuntutan lingkungan pekerjaan (*stressor*) yang akhirnya menghasilkan ketegangan atau tekanan (*strain*) (Ekawarna, 2018).

## **3. Dampak stres kerja**

Tewal, *et al.*, (2017) mengemukakan bahwa stres memiliki banyak dan beragam dampak, dengan banyak efek yang mengganggu dan berpotensi berbahaya. Stres dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti tingkat kepuasan kerja, tingkat kinerja, tingkat kehadiran, dan perputaran karyawan. Dampaknya juga dapat dirasakan pada aspek kognitif, seperti kesulitan dalam pengambilan keputusan, kurangnya konsentrasi, kurangnya perhatian, dan hambatan mental. Secara psikologis, stres dapat meningkatkan tekanan darah dan berkontribusi pada berbagai penyakit berbahaya. Beberapa dampak negatif yang timbul akibat stres kerja termasuk penurunan tingkat produktivitas karyawan yang pada akhirnya

dapat mengurangi efektifitas organisasi, masalah kepuasan kerja karyawan, dan peningkatan ketidakhadiran (Tewal et al., 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja memperlihatkan konsekuensi yang menimbulkan gejala-gejala. Gejala-gejala yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge meliputi tiga kategori yaitu, gejala fisiologis (*physiological*), gejala psikologis (*psychological*), dan gejala perilaku (*behaviour*), diantaranya yaitu:

- a. Gejala fisiologis (*physiological*), yaitu stres yang timbul akibat gejala-gejala fisiologi atau manifestasi fisik dari stres, seperti perubahan detak jantung, tekanan darah, dan respon tubuh lainnya terhadap pemicu stres.
- b. Gejala psikologis (*psychological*), yaitu mencakup respons emosional dan kognitif terhadap stres, seperti kecemasan, depresi, mudah tersinggung, dan kesulitan berkonsentrasi.
- c. Gejala perilaku (*behaviour*), yaitu melibatkan tindakan atau perilaku dan respons yang dapat diamati terhadap stres, seperti penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, dan gangguan tidur.

#### **4. Indikator stres kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017), mengelompokkan dimensi dan indikator stres kerja sebanyak tiga kategori yaitu meliputi lingkungan, organisasional, dan pribadi atau individu yang juga sebagai jenis sumber stres yang memungkinkan atau yang potensial, sebagai berikut:

- a. Stres lingkungan, Ketika seseorang berada dalam lingkungan yang tidak mendukung, seperti kekurangan dukungan social dan tekanan dari orang-orang di sekitarnya, mereka dapat mengalami stres.
- b. Stres organisasional, merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada individu. Ini karena suatu organisasi memiliki tuntutan pekerjaan, tugas, dan kewajiban yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh setiap pekerja. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tugas yang melampaui kemampuan seseorang dapat menyebabkan stres kerja.
- c. Stres pribadi atau individu, salah satu penyebab stres kerja juga bisa dari faktor individu, yang lebih menekankan pada kepribadian individu tersebut. Kepribadian setiap orang berbeda-beda, jadi tingkat stres kerja juga berbeda.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

##### **1. Definisi motivasi kerja**

Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Uno (2016) motivasi merupakan dorongan internal seseorang untuk berusaha melakukan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi muncul ketika seseorang memiliki keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dengan tujuan mencapai hasil tertentu.

Uno (2016) menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul akan rangsangan dari dalam maupun dari luar seseorang

sehingga berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Motivasi kerja menurut Uno (2016) adalah suatu proses yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi merupakan proses yang menggambarkan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Khaeruman (2021) motivasi kerja merupakan hal yang menciptakan dorongan atau semangat dalam bekerja, atau dengan kata lain, memicu semangat dalam menjalankan bekerja. Tanpa motivasi, seorang pekerja tidak akan mampu mencapai mencapai atau bahkan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan karena kurangnya pemenuhan motivasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pendorong yang menghasilkan semangat dan antusiasme dalam pekerjaan seseorang, sehingga bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

## **2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ektern Mubarak *et al.*, (2022):

a. Faktor intern

- Keinginan untuk mempertahankan kehidupan, merupakan kebutuhan setiap individu yang hidup di dunia.
- Keinginan untuk memperoleh kepemilikan, dapat mendorong individu untuk menjalankan pekerjaannya.
- Keinginan untuk mendapat prestasi, individu yang ingin menyelesaikan pekerjaan dapat disebabkan karena adanya keinginan untuk meraih hasil yang dianggap membanggakan.
- Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dapat meliputi keinginan individu untuk dilihat, dihargai, dan diakui atas prestasinya.
- Keinginan untuk memiliki kekuasaan, misalnya memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin.

b. Faktor ekstern

- Keadaan lingkungan kerja, semua sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pekerja yang sedang melakukan pekerjaan.
- Kompensasi yang memuaskan, merupakan sumber penghasilan bagi para pekerja untuk kehidupannya.
- Supervisi yang baik, fungsinya untuk memberikan pengarahan, membimbing pekerjaan, agar terlaksana dengan baik tanpa ada kesalahan.
- Keberadaan jaminan pekerjaan, seperti halnya jaminan untuk karir masa depan, berupa promosi jabatan, kenaikan pangkat ataupun pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri.

- Posisi dan tanggung jawab, individu akan merasa dipercaya dengan diberinya tanggung jawab atau wewenang untuk melakukan kegiatan atau tugas.

### **3. Indikator motivasi kerja**

Menurut Uno (2016) indikator motivasi kerja diantaranya terbagi menjadi dua dimensi yaitu dorongan internal dan dorongan eksternal, sebagai berikut:

#### **a. Motivasi internal**

- Tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas
- Menjalankan tugas dengan target yang jelas
- Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- Adanya prestasi yang ingin dicapai

#### **b. Motivasi eksternal**

- Selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaan
- Senang mendapatkan pengakuan dari apa yang dikerjakan
- Bekerja dengan harapan agar memperoleh insentif, ataupun perhatian

## **2.1.5 Kinerja**

### **1. Definisi kinerja**

Kinerja adalah Kumpulan Tindakan yang menunjukkan sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

tanggung jawab dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan tujuan organisasi atau Perusahaan (Nurwahyudi & Astuti, 2022).

Menurut Joen, *et all.*, (2022) Istilah kinerja dapat diterjemahkan sebagai istilah *performance*. Kinerja bukanlah atribut yang melekat pada seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan hasil nyata dari bakat atau kemampuan tersebut. Kinerja adalah manifestasi dari kemampuan dalam bentuk karya yang nyata. Dalam konteks jabatan, kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil yang terkait dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja dalam kaitannya dengan apa yang telah dicapai, dilakukan melalui penampilan, tingkah laku, prestasi kerja, serta didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap seseorang (Muspawi, 2021)

Kinerja merupakan serangkaian aktivitas yang menggambarkan sejauh mana individu mencapai tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, inisiatif, tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, emosi, tuntutan, motivasi, dan lain sebagainya. Sekalipun perencanaan terorganisir dengan baik, namun sumber daya manusia yang melaksanakannya tidak berkualitas dan antusiasmenya rendah, sehingga perencanaan tersebut tidak ada gunanya, karena kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting agar mencapai hasil yang baik (Nurwahyudi & Astuti, 2022).

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Pendapat Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa :

### a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan yang nyata (*knowledge skill*), artinya seorang individu akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan jika mereka memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, sesuai dengan bidangnya, dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari. Oleh sebab itu, tenaga kerja harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Jika pekerja ditempatkan dengan benar di bidang mereka, maka tugas yang dikerjakan akan lebih efektif.

### b. Faktor motivasi (*motivation*)

Faktor yang mempengaruhi bagaimana tenaga kerja atau pekerja bertindak dalam lingkungan kerja mereka. Motivasi adalah situasi yang dapat mendorong individu atau tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan sikap mental yang mendorong untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Tenaga kerja yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang dijalani perlu menyadari agar mengerjakan tugasnya dengan benar, bertanggung jawab, dan tidak asal-asalan. Jika hal tersebut tercapai maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

### **3. Kinerja guru**

Menurut Joen, *et al.*, (2022) kinerja guru adalah capaian dari upaya kerjanya yang dapat dicapai di lingkungan sekolah, dengan mematuhi wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh Lembaga Pendidikan terkait, dengan tujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan prinsip moral dan etika. Kinerja guru tercermin melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan amanah yang diemban dalam profesinya, serta integritas moral yang dimiliki. Secara singkat, kinerja guru dapat diidentifikasi melalui pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang ditunjukkan melalui penampilan, tindakan, dan pencapaian kerjanya (Joen *et al.*, 2022).

Kinerja guru merupakan suatu keadaan yang mencerminkan seorang guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di sekolah saat melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kinerja tersebut memiliki potensi untuk memberikan motivasi dan dampak kepada siswa, dengan sasaran agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan sesuai harapan yang telah ditetapkan. Manifestasi dari kinerja tersebut dapat dilihat melalui penampilan, Tindakan, dan prestasi kerja guru (Muspawi, 2021).

### **4. Indikator kinerja guru**

Menurut Muspawi (2021) indikator kinerja guru dalam mengajar ada tiga, diantaranya yaitu:

- a. Perencanaan pembelajaran

- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran

Dalam bukunya Joen, *et all.*, (2022) bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012 menyatakan penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada dimensi tugas inti yang diemban oleh guru, yang mencakup kegiatan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan penilaian, termasuk analisis hasil penilaian serta implementasi tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut. Dimensi tugas inti ini kemudian dijabarkan menjadi indikator kinerja yang dapat diukur, sebagai bentuk demonstrasi dari kompetensi yang dimiliki oleh guru. Pengembangan instrumen untuk menilai kinerja guru melibatkan tiga dimensi tugas inti, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan masing-masing dimensi tersebut memiliki indikator kinerja yang spesifik, sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembelajaran
  - Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dirumuskan dengan mempertimbangkan kurikulum/silabus yang berlaku serta karakteristik peserta didik
  - Menyusun bahan ajar dengan urutan yang teratur, logis, kontekstual, serta mengikuti perkembangan terkini
  - Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif

- Pemilihan sumber belajar atau media pembelajaran dilakukan sesuai materi serta strategi pembelajaran yang digunakan
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- Memulai pembelajaran dengan efektif
  - Menguasai materi pembelajaran
  - Menerapkan pendekatan atau strategi pembelajaran yang efektif
  - Memanfaatkan sumber belajar atau media pembelajaran
  - Membangkitkan dan mempertahankan keterlibatan siswa
  - Menggunakan bahasa yang benar dan tepat
  - Mengakhiri pembelajaran dengan efektif
- c. Penilaian pembelajaran
- Merancang instrumen penilaian untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar
  - Menggunakan strategi dan metode yang membantu memonitor kemajuan dan hasil belajar siswa dalam mencapai kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
  - Memanfaatkan hasil penilaian sebagai dasar untuk memberikan umpan balik terkait kemajuan belajar serta acuan dalam Menyusun rencana pembelajaran berikutnya

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2017) indikator penilaian kinerja terbagi menjadi lima, yang diantaranya sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, dari segi keterampilan dan kemampuan seorang pekerja dapat diukur dari persepsi pekerja terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugasnya. Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dari baik atau buruknya hasil yang diperoleh seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu dan kemampuan serta keterampilan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- b. Kuantitas, merupakan *output* yang dinyatakan dalam satuan, yaitu jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Karena kuantitas adalah ukuran jumlah produk satuan kerja dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang pekerja, maka kinerja dapat diukur dengan angka tersebut (unit/siklus). Misalnya, pekerja dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang diberikan, dalam hal mengkoordinasikan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja dapat diukur dari seberapa tepat waktu seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dan untuk menghindari campur tangan dengan tugas-tugas lain yang merupakan bagian dari tugas pekerjaan.
- d. Efektifitas, merupakan sejauh mana sumber daya organisasi dimanfaatkan secara maksimal dengan tujuan meningkatkan kinerja setiap bagian dalam pemanfaatan sumber daya.

Memfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara maksimal seperti teknologi, modal, dan informasi.

- e. Kemandirian, merupakan tingkat di mana seseorang dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan. Kemandirian dapat menunjukkan apakah kinerja meningkat atau menurun, pekerja yang mandiri berarti mereka dapat melakukan pekerjaan mereka sendiri tanpa diawasi dan menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain.

Mangkunegara (2017) menjelaskan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan, yaitu seberapa baik seorang pekerja melakukan tugas yang harus mereka lakukan
- b. Kuantitas pekerjaan, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung terkait dengan output atau hasil pekerjaan. Seberapa lama seorang pekerja bekerja dalam sehari, kecepatan kerja setiap pekerja menunjukkan kuantitas kerja pekerja masing-masing
- c. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa akurat pekerja dapat melakukan tugas mereka dan tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan akurat dan tidak melakukan kesalahan

## 2.2 Tinjauan Empirik

Berikut uraian yang memaparkan hasil kajian literatur yang mengarah pada hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sri Ekowati, Meilaty Finthariasari, Ade Tiara Yulinda, dan Sonitra (2020)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan	Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2	Silvia Ersa Rahmadania, Mochammad Rizki, dan Anik Herminingsih (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang)	Kecerdasan emosional, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK dan SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang.
3	Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, dan Nofrianto (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat	Menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4	Muhammad Aris, Rofiqah Al Munawwarah, Mansur Azis, dan Amar Sani (2021)	Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Soppeng	Tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan

			emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5	Muhammad Robi Nurwahyudi dan Dwi Astuti (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pundong	Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
6	Adolf Bastian, Sri Wahyuni, Ledy Oktavia Liza, Destina Kasriyati, Dominikus David Biondi Situmorang, dan Ifdil Ifdil (2022)	<i>Emotional Intelligence and Job Stress: In Its Influence on Teachers' Performance</i>	Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru; Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; Stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
7	Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, dan Urip Sulistiyo (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
8	Yayuk Sri Mulyani Rahayu (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bintan Timur	Kecerdasan emosional guru SMK Negeri 1 Bintan Timur dikatakan baik, kinerja guru SMK Negeri 1 Bintan Timur dikatakan baik, ada pengaruh antara

			kecerdasan emosional dengan kinerja guru.
9	Melania Erni, John EHJ FoEh, Edward Efendi Silalahi (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)	Motivasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru, disiplin bekerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru, dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN**

#### **HIPOTESIS**

##### **3.1 Kerangka Konseptual/Pemikiran**

Kerangka berpikir adalah suatu konstruksi konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap penting dalam suatu masalah yang telah diidentifikasi. Sebuah kerangka berpikir yang efektif akan memberikan penjelasan teoritis mengenai hubungan antara variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini, diperlukan penjelasan teoritis mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2013).

Kecerdasan emosi (X1) merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi mereka sendiri dan emosi orang lain. Konsep kecerdasan emosi mencakup faktor-faktor seperti kesadaran emosi diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial dalam mengelola hubungan interpersonal (Goleman, 2016). Kecerdasan emosi yang tinggi diharapkan dapat memberikan manfaat bagi guru dalam menghadapi tantangan emosional, berinteraksi dengan siswa dan menjaga keseimbangan emosional mereka dalam konteks pekerjaan.

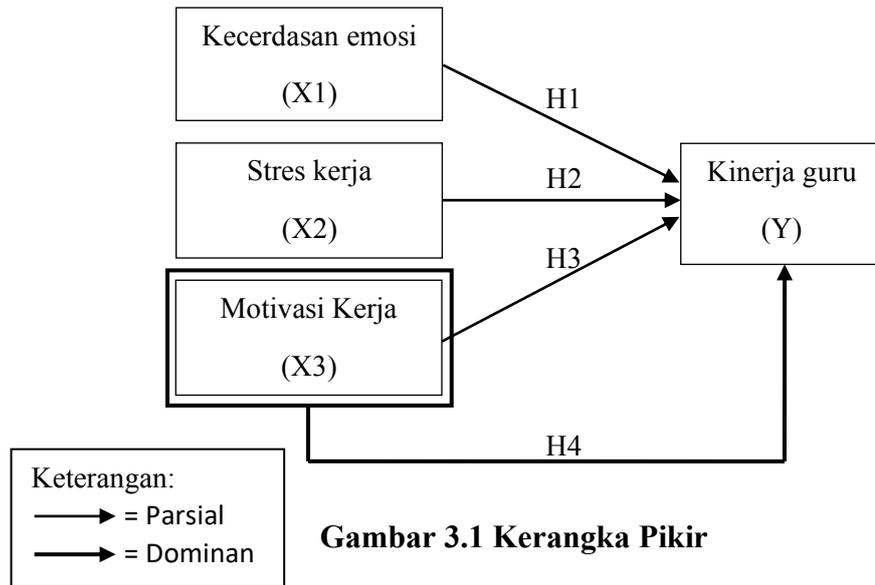
Stres kerja (X2) melibatkan tingkat ketegangan dan tekanan yang dialami oleh guru sebagai hasil dari tuntutan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada guru meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya sumber daya, konflik dalam pekerjaan dan kurangnya dukungan sosial (Robbins

& Judge, 2017). Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja guru (Tewal et al., 2017).

Motivasi kerja (X3) merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, bersemangat, dan berupaya memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Dalam konteks kinerja guru, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong mereka untuk lebih berdedikasi, fokus, dan semangat dalam melaksanakan tugas pengajaran (Uno, 2016). Guru yang termotivasi akan terus meningkatkan kemampuan mengelola kelas, memberikan bimbingan kepada murid, dan mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

Kinerja guru (Y) mencerminkan sejauh mana guru mencapai tujuan pendidikan dan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan siswa. Kinerja guru dapat dilihat dari prestasi siswa, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, penggunaan strategi pengajaran yang efektif dan hubungan baik dengan siswa, orang tua dan rekan kerja (Joen et al., 2022). Kinerja guru yang tinggi dihubungkan dengan dampak positif pada pencapaian siswa dan kualitas Pendidikan secara keseluruhan (Muspawi, 2021).

Dalam penelitian ini, kerangka konseptualnya diasumsikan bahwa kecerdasan emosi (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y). Adapun kerangka konseptual/pemikiran yang dapat disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 :



**Gambar 3.1 Kerangka Pikir**

### 3.2 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H4: Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.