

**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL GURU  
DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
SMP NEGERI DI KECAMATAN PANYABUNGAN**

TESIS



Oleh :

AMRAN LUBIS

NIM : 10599

**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam  
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**

## ABSTRAK

*Lubis, Amran, 2011, The contribution of Emotional Intelligence and Work Climate toward Teachers Job Satisfaction of the Junior High School Teachers in Panyabungan, Graduate Program of State University of Padang.*

Based on a presurvey, the teachers job satisfaction of junior high school in Panyabungan was considered low. It was assumed that the low teachers job satisfaction was caused by the low emotional intelligence and low work climate. The purpose of the research was to measure the contribution of the two variables toward the teachers job satisfaction

This research was carried out by implementing a quantitative research and data was analyzed by means of method using ex post facto approach with correlational statistical procedure. The population of this research was all teachers of junior high school in Panyabungan, (199 in number) from which 64 teachers were selected as a sample using Cochran formula. Research data were collected through a question of likert scale and then analyzed applying simple and multiple regression.

This research proposed with three hypothezis : a) teachers emotional intelligence gave contribution to teachers ob satisfaction, b) work climate gave contribution to teachers job satisfaction, and c) simultaneouly teachers emotional intelligence and work climate gave contribution to teachers job satisfaction.

Basis on the of data analyses, it is found that the teachers emotional intelligence gives impact (13,4%) to the teachers job satisfaction; the work climate give significant impact (8,1%) to the teachers job satisfaction and simultaneouly both variable give significant impact (18,7 %) to the teachers job satisfaction.

Based on research findings, it is concluded that te two independent variables, teachers emotional intelligence and work climate play important reles in elevating the teachers job satisfaction beside other variables which havenot been treated in this present research.

## ABSTRAK

***Lubis, Amran, 2011, Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Panyabungan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.***

Berdasarkan survei awal, Kepuasan kerja guru SMP Negeri di Panyabungan terkesan masih rendah, diperkirakan rendahnya kepuasan kerja ini disebabkan oleh rendahnya kecerdasan emosional dan rendahnya iklim kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kontribusi kedua variabel terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto* dan teknik statistik pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Panyabungan yang berjumlah 199 orang. Dari jumlah itu dipilih 64 orang sebagai sampel, dengan menggunakan rumus Cochran. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk skala likert setelah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Penelitian ini bekerja dengan tiga hipotesis : a) kecerdasan emosional guru berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, b) iklim kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, dan c) kecerdasan emosional guru dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa kecerdasan emosional guru memberikan dampak signifikan (13,4 %) terhadap kepuasan kerja guru, dan iklim kerja memberikan dampak signifikan (8,1%) terhadap kepuasan kerja guru. Kecerdasan emosional guru dan iklim kerja secara bersama-sama memberikan dampak signifikan (18,7%) terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kecerdasan emosional guru dan iklim kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, disamping variabel-variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan" adalah asli dan belum pernah di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan menyebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2011  
Saya yang Menyatakan

AMRAN LUBIS  
NIM. 10599

## KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas penulis selain puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga tesis dengan judul”, Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Iklim kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan” dapat diselesaikan.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Penulis menyadari bahwa apa yang telah ditulis di dalam tesis ini bukanlah semata-mata atas kemampuan sendiri, tapi atas bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis dengan penuh ketulusan menyampaikan dan mengucapkan penghargaan serta terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. H. Nasrullah Aziz selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing, mengarahkan serta berdiskusi dengan penulis. Dengan sikap arif, kekeluargaan, suasana yang nyaman dan akademis yang selalu beliau bangun dan suguhkan untuk mendorong penulis agar lebih percaya diri guna menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. Yahya, M. Pd, Bapak Prof. Dr. Supyarma Marsidi, M. Pd dan Bapak Dr. Agamuddin, M. Ed. Selaku dosen penguji tesis ini yang telah banyak memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

3. Direktur, dosen, karyawan dan pegawai perpustakaan Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu, bimbingan, bantuan selama perkuliahan, sehingga menambah wawasan akademik penulis. Demikian juga kepada rekan-rekan mahasiswa yang telah bersedia berdiskusi dan meminjamkan buku-buku selama proses penulisan tesis ini.
4. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal, pengawas sekolah, dan kepada Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan yang telah memberi izin dan dorongan untuk menyelesaikan perkuliahan.
5. Khusus orang tua dan mertua tercinta yang telah membesarkan dan selalu mendorong penulis agar selalu sukses dalam menjalani kehidupan ini. Juga kepada kakak adik yang selalu memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
6. Teristimewa buat istri tercinta dan anak tercinta yang selalu memotivasi baik moril maupun materil serta doa kepada penulis terutama selama perkuliahan sampai pada penulisan tesis ini.

Akhirnya atas segala bantuan, petunjuk, arahan, bimbingan, motivasi, dan kerjasama pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala yang berlipat ganda, Amin Ya Robbal'Alamin.

Panyabungan, Januari 201  
Penulis

AMRAN LUBIS  
NIM. 10599

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A Landasan Teori .....	14
1. Kepuasan Kerja Guru .....	14
2. Kecerdasan Emosional.....	19
3. Iklim Kerja .....	24
B. Kerangka Berfikir .....	27
1. Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	27
2. Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	28
3. Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	30
D. Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian .....	33
B. Waktu dan tempat Penelitian .....	33
C. Populasi Dan Sampel .....	33
1. Populasi .....	33
2. Sampel .....	34

D.	Definisi Operasional .....	39
1.	Kepuasan Kerja Guru .....	39
2.	Kecerdasan Emosional Guru .....	39
3.	Iklm Kerja .....	39
E.	Instrumen Penelitian .....	40
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	45
G.	Tekhnik Analisi Data .....	45

**BAB IV. HASIL PENELITIAN**

A.	Deskripsi Data .....	48
B.	Pemeriksaan Persyaratan Analisis .....	55
C.	Pengujian Hipotesis.....	59
D.	Pembahasan.....	70

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKSAI DAN SARAN**

A.	Kesimpulan .....	77
B.	Implikasi.....	78
C.	Saran-Saran .....	79



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi	34
2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	35
3. Penyebaran Sampel Penelitian	37
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	40
5. Kisi-Kisi instrumen penelitian setelah diuji coba	43
6. Rangkuman Analisis Keadaan Instrumen	45
7. Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja Guru (Y)	48
8. Tingkat Pencapaian Respon setiap indikator Kepuasan Kerja Guru	49
9. Distribusi Frekuensi data Kecerdasan Emosional Guru (X-1)	51
10. Tingkat Pencapaian setiap indikator Kecerdasan Emosional Guru	52
11. Distribusi Frekuensi data Iklim Kerja (X -2)	53
12. Tingkat Pencapaian setiap Indikator Iklim Kerja	54
13. Hasil Analisis Deskriptif	55
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kepuasan Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru, Iklim Kerja.	56
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variasi	57
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Kecerdasan Emosional Guru (X-1) dan Iklim Kerja (X-2)	58
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kecerdasan Emosional Guru dengan Kepuasan Kerja Guru	59
18. Rangkuman Analisis Regresi Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru	60
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	62
20. Rangkuman Analisis Regresi Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	63
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Kecerdasan Emosional Guru dan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru	65
22. Rangkuman Analisis Regresi Kecerdasan Emosional Guru dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	66
23. Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru (X-1) dan Iklim Kerja (X-2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	68
24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-Faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	6
2. Kerangka Pemikiran	32
3. Histogram Kepuasan Kerja Guru	49
4. Histogram Kecerdasan Emosional Guru	51
5. Histogram Iklim Kerja	54
6. Regresi Linear Kecerdasan Emosional Guru (X-1) dan Kepuasan Kerja Guru (Y)	61
7. Regresi Linear Iklim Kerja (X-2) dan Kepuasan Kerja Guru (Y)	64
8. Regresi Ganda Kecerdasan Emosional Guru (X-1) dan Iklim Kerja (X -2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi dan Instrumen Penelitian	85
2. Data Ujicoba	94
3. Analisis Instrumen	97
4. Data Penelitian	103
5. Himpunan Data Penelitian dan Deskripsi Data	109
6. Uji Normalitas	114
7. Uji Homogenitas	116
8. Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Untuk Penyajian Hipotesis Pertama	118
9. Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Untuk Penyajian Hipotesis Kedua	119
10. Analisis Korelasi dan Regresi Ganda Sederhana Untuk Penyajian Hipotesis Ketiga	120
11. Surat-Surat Izin Penelitian	122

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas. Jadi pendidikan harus dikelola dengan mekanisme yang baik dengan sumber daya manusia yang profesional. Sehingga mutu pendidikan dapat diwujudkan, yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia.

Untuk menciptakan ini sekolah yang efektif merupakan harapan serius insan pendidikan. Sekolah yang efektif tidak hanya dilihat dari outputnya semata, tetapi dengan kerja sama berbagai komponen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap sekolah. Kerja sama dari semua komponen sekolah termasuk guru merupakan tuntutan meningkatkan kualitas sekolah.

Dalam hal ini guru sangat berperan penting dalam mencapai sekolah yang efektif, maka kepuasan kerja guru adalah salah satu faktor yang penting dalam pencapaiannya. Jika guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki rasa tanggungjawab yang sama, iklim kerja yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya, apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat kerja tim yang rendah.

Salah satu faktor internal yang dapat meningkatkan kerja guru untuk berprestasi adalah kepuasan kerja. Menurut Siagian (2004:295) telah

membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan, penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Menurut Robbins (2007:107) ketika data kepuasan dan produktifitas dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan (pegawai) yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas. Dalam hal ini guru yang merasa puas dalam bekerja, akan lebih giat dalam melaksanakan tugas, merasakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Rendahnya keberhasilan siswa dalam belajar bisa disebabkan oleh rasa kurang puasnya guru dalam melaksanakan tugas, sehingga guru menjadi tidak bersungguh-sungguh dalam mengajar dan sebaliknya kesungguhan guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja guru sangat penting sekali, karena pada akhirnya akan bermuara pada kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya, tidak merasa terpaksa, turut bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian kepuasan kerja guru akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan memacu tercapainya sekolah yang efektif.

Kenyataan dari hasil pengamatan sementara, penulis di beberapa Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Panyabungan masih banyak guru yang kepuasan kerjanya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari setiap sekolah masih ada guru yang tidak merasa bebas memberikan pendapat, pengambilan keputusan oleh kepala sekolah yang lebih sering dilaksanakan sepihak saja atau dengan beberapa guru, kurang berhasilnya murid mengikuti lomba ditingkat sekolah, masih ada siswa yang bersikap belum sesuai dengan harapan guru, dan ini merupakan salah satu indikasi rendahnya kepuasan kerja guru. Ada juga guru yang mempunyai kompetensi yang baik dan masa kerja sudah di atas 20 tahun tidak pernah mendapat promosi jabatan. Hal ini juga menyebabkan guru yang bersangkutan tidak merasa puas dalam pekerjaannya. Ada juga kepala sekolah yang tidak memperhatikan guru-guru yang berhasil dalam prestasi sekolah, iklim kerja yang tidak kondusif, sarana-prasarana sekolah yang tidak lengkap, minimnya bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah, pembagian tugas tidak sesuai dengan kemampuannya, dan ini juga dapat menyebabkan kepuasan kerja guru rendah.

Ketidak puasan akan pekerjaan akan mengakibatkan guru kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Guru menganggap mengajar hanyalah sebuah rutinitas dan bersifat senimorial untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, dan setelah itu selesai. Bila hal ini terjadi terus menerus, maka tidak mustahil hal ini akan menjadi ancaman bagi terjaminnya mutu pendidikan.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru menurut Permendiknas No. 17 tahun 2007 adalah kepribadian. Kecerdasan emosional guru bisa berkembang dengan baik, jika yang bersangkutan memiliki kepribadian yang baik pula. Hanya dengan kecerdasan emosional yang baik, guru dapat menunjukkan rasa empati, hubungan yang baik, serta perhatian yang mendalam kepada guru-guru yang lain. Dari uraian tersebut kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya.

Selain hal-hal di atas, kurangnya penghargaan atas prestasi guru sering menjadi alasan guru untuk tidak sepenuh hati dalam melaksanakan tugasnya, komunikasi yang kurang baik antara komponen sekolah, rasa persaudaraan yang rendah, sistem yang tidak mendukung pelaksanaan tugas, merupakan indikasi-indikasi sebuah organisasi sekolah yang tidak memiliki iklim kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka sangat cukup alasan untuk melaksanakan penelitian tentang kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap kecerdasan emosional guru dan iklim kerja SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru adalah tenaga utama untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dimasa depan. Kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang seharusnya tetap dipelihara dan dijaga. Guru yang merasa nyaman, tenang dan bangga dengan pekerjaan dan tugas yang diembannya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Guru yang

demikian berarti telah memiliki kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru diharapkan semakin baik keinginan untuk pengembangan diri dan peningkatan prestasi kerja. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja guru rendah, pekerjaan dan tugas mereka tidak dilaksanakan dengan baik sebagaimana mestinya. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Menurut teori dua faktor Herzberg ada dua faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja, pertama *dissatisfien* yakni suatu kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Faktor tersebut diantaranya gaji, keamanan, pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan teknik dan kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja dengan atasan dan dengan bawahan. Kedua *satisfier* yaitu suatu kondisi intrinsik dimana jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor tersebut diantaranya : pencapaian, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk tumbuh. (Ivancevich, dkk:2006:151).

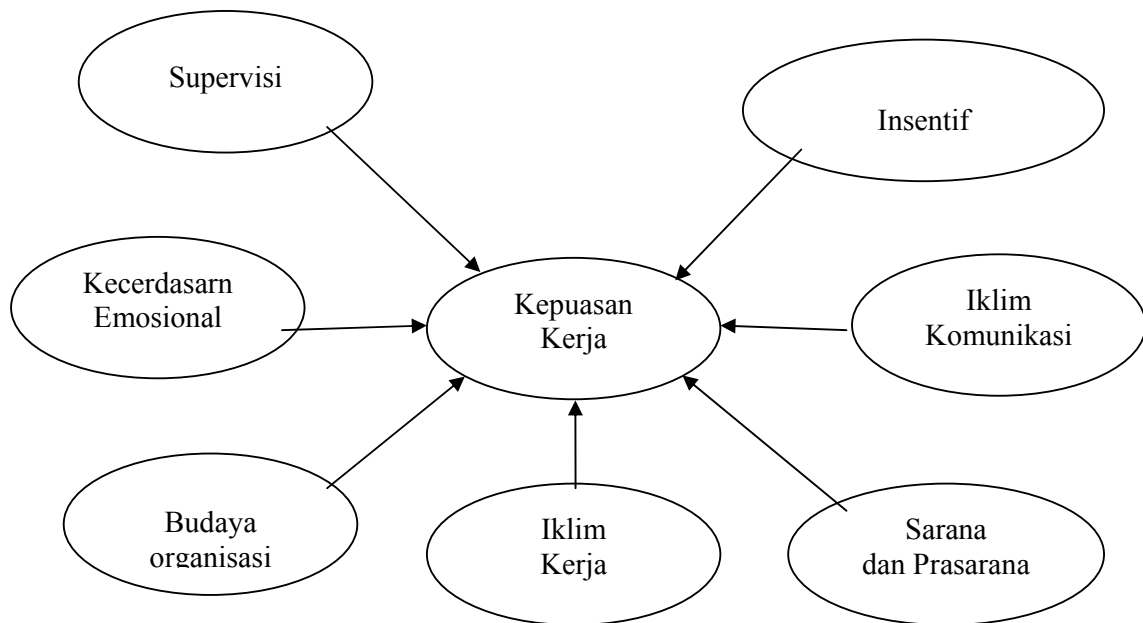
Selanjutnya Siagian (2008) bahwa sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dan pekerjaan yang tidak sesuai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas, di duga bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah,



insentif yang diterima oleh setiap guru, iklim komunikasi, iklim kerja, sarana dan prasarana, kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

Selanjutnya faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru dapat kita lihat pada gambar 1.



Gambar 1. Faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Gambar 1. Menunjukkan faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, selanjutnya dapat diuraikan di bawah ini.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah maupun pengawas sekolah yang bertujuan memberikan pembinaan bagi guru dalam melaksanakan tugas pokok guru. Melalui supervisi dapat dilihat kelebihan ataupun kekurangan yang dilakukan oleh guru kelas, sesuai dengan kompetensi kepala sekolah.

Kondisi yang dilihat dilapangan sebagian guru kurang mendapatkan manfaat dari pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja guru.

Insentif merupakan suatu pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Insentif identik pula dengan reward yang berwujud finansial (materi) dan non finansial (non materi). Siagian (2008) sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang memuaskan, hubungan yang tidak baik dengan atasan dan maupun rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai.

Fenomena yang teramati di sebagian SMP Negeri di Panyabungan guru-guru yang berprestasi dan melaksanakan tugas dengan baik, belum mendapat perhatian dan penghargaan dari kepala sekolah. Hal ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Iklm komunikasi juga merupakan faktor yang diduga ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melakukan tugasnya. Suasana seperti ini akan mendatangkan perasaan puas bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Arni Muhammad (1995) iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Suasana yang kondusif ditandai dengan hubungan yang baik antar individu tersebut. Jadi kalau suasana seperti ini telah terjadi akan timbul perasaan puas dalam diri guru.

Di SMP Negeri di Panyabungan terkesan terdapat suasana yang kurang harmonis berkaitan dengan iklim komunikasi, seperti kurangnya informasi yang dibutuhkan oleh guru-guru, kurang diikutsertakan guru-guru dalam pengambilan keputusan, akibatnya sebagian guru beranggapan bahwa rajin atau tidaknya dalam melaksanakan tugas akan dinilai sama oleh kepala sekolah.

Faktor kondisi iklim kerja yang kondusif diduga akan memperlancar tugas guru. Sekolah yang tertata rapi, ruangan belajar yang bersih dan penerangan cukup membuat guru merasa lega, senang dan betah dalam menjalankan tugasnya. Menurut Gibson, dkk (1992) bahwa iklim kerja merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung, yang merupakan salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku pekerja.

Sebagian terkesan bahwa SMP Negeri di Panyabungan iklim kerjanya yang kurang memuaskan seperti ruangan praktek yang masih di pakai untuk belajar teori, penerangan yang kurang, jumlah siswa setiap kelas terlalu banyak. Kondisi iklim kerja yang kurang ini bermuara pada menurunnya kepuasan kerja guru.

Setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional dan kejiwaan peserta didik (Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003). Jadi setiap sekolah harus menyediakan atau melengkapi

sarana dan prasarana agar proses pembelajaran dapat terlaksana secara maksimal.

Sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan mendorong guru untuk berkreativitas dan berbuat lebih baik serta menimbulkan kepuasan kerja.

Fenomena yang ada di sekolah sarana dan prasarana masih kurang dan belum lengkapnya media pembelajaran atau alat peraga yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Semua ini akan mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Seorang guru harus memiliki kecerdasan dalam mengarahkan sumber daya yang ada dalam dirinya, termasuk kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional guru bisa berkembang dengan baik jika yang bersangkutan memiliki kepribadian yang baik pula. Hanya dengan kecerdasan emosional yang baik guru dapat menunjukkan rasa empati, hubungan yang baik serta perhatian sesama warga sekolah.

Fenomena yang ada di sekolah bahwa kecerdasan emosional sebagian guru masih rendah buktinya masih adanya sebagian guru kurang menerima pendapat orang lain, terlalu cepat emosi bila ada teguran. Jadi semua ini akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Sejalan dengan pendapat Fhatoni (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Budaya organisasi memiliki arti penting dalam organisasi, karena kesesuaian budaya organisasi akan dapat mengurangi terjadinya konflik

baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun yang berkaitan dengan hubungan antar individu.

Sopiah (2008) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, tingkat keinginan untuk tetap keutuhan pada organisasi dan kemauan untuk memberikan rekomendasi.

Fenomena yang ada di sekolah sebagian besar guru masih ingin pindah dari sekolahnya ke sekolah yang baik, pengangkatan guru yang diberikan tugas tambahan hanya yang dekat dengan kepala sekolah. Jadi hal ini lah yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru dapat menurun, sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, melihat fenomena pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, peneliti hanya meneliti dua faktor yang diduga lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru yaitu kecerdasan emosional guru dan iklim kerja .

Berkaitan dengan kecerdasan emosional guru dari pengamatan, bahwa masih ada guru yang bekerja sesuka hatinya dan tidak dapat mengelola emosinya serta tidak ada rasa empati terhadap warga sekolah. Sedangkan berkaitan dengan iklim kerja ditemukan berbagai gejala yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru. Gejala yang ditemukan antara lain kerja sama antar warga sekolah tidak berjalan dengan baik, pembagian tugas banyak

yang tidak sesuai dengan spesifikasinya. Proses pengambilan keputusan oleh kepala sekolah tidak berlangsung dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah berpihak kepada guru-guru tertentu, pendelegasian tugas-tugas tidak sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, perlu dilakukan penelitian tentang kecerdasan emosional guru dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal dan analisis penulisan terhadap pendapat para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Fathoni (2006:190) menegaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja setiap guru dapat berbeda-beda dengan guru lain. Tergantung pada harapan dan kenyataan yang dialaminya dalam suatu organisasi. Dengan demikian guru yang mempengaruhi kecerdasan emosional yang baik akan dapat merasa senang dan mencintai pekerjaan.

Iklim kerja merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para pekerja, yang merupakan salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku pekerja, sehingga dapat merasa puas terhadap pekerjaannya, karena kepuasan kerja menurut steers dipengaruhi oleh karakteristik pekerja dan iklim organisasi.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah maka dalam penelitian ini akan dikaji kontribusi kecerdasan emosional guru

dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan.

Secara umum masalah penelitian yang diajukan adalah: Apakah terdapat kontribusi kecerdasan emosional guru dan iklim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan? Secara khusus masalah penelitian tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional guru berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan?
2. Apakah iklim kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan.
3. Apakah kecerdasan emosional guru dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan.

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

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengungkapkan besarnya kontribusi kecerdasan emosional guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan.
2. Untuk mengungkapkan besarnya kontribusi iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan.
3. Untuk mengungkapkan besarnya kontribusi kecerdasan emosional guru dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Panyabungan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan secara teoritis berupa pengembangan ilmu ilmu yang relevan dengan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan dengan masalah penelitian di atas yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli serta dapat memperkaya khasanah pengetahuan tentang variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini.

Selanjutnya secara praktis, penelitian ini diharapkan akan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi :

1. Kepala sekolah dalam membina kepuasan kerja guru-gurunya melalui upaya peningkatan variabel kecerdasan emosioanl guru dan iklim kerja, sehingga dapat diharapkan memperlancar kegiatan pembelajaran dan meningkatkan produktivitas kerja guru.
2. Guru sebagai masukan tentang pentingnya kepuasan kerja mereka sehingga dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang profesional.
3. Pengawas sekolah dalam upaya mencari alternatif meningkatkan kepuasan kerja guru guru melalui pembinaan yang diberikan.
4. Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.
5. Semua pihak yang terkait dan menaruh perhatian terhadap pendidikan, khususnya tentang kepuasan kerja guru.
6. Penelitian lain untuk kelanjutan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang diduga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru