

PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI 1 ROGOJAMPI

Muhammad Nur Holis¹, Siti Komariayah², Murdijanto Purbangkoro³

Email : holisman5@gmail.com

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi dan karakteristik individu terhadap kepuasan dan kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMAN 1 Rogojampi berjumlah 47 orang. Penelitian ini disebut juga dengan penelitian sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 guru. Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Karakteristik individu memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Karakteristik individu secara langsung mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Kepuasan karyawan mempengaruhi guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

Kata kunci: kecerdasan emosional, karakteristik individu, kepuasan, kinerja guru

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of emotional intelligence and individual characteristics on satisfaction and teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi as well as to determine the effect of job satisfaction on teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi either directly or indirectly. This population was all teachers of SMAN 1 Rogojampi totaling 47 people. Samples in this study was 47 teachers. Methods of data analysis using path analysis. The results showed emotional intelligence directly influence job satisfaction of teachers SMA Negeri 1 Rogojampi. Emotional intelligence has direct influence on teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi. The individual characteristics has a direct effect on job satisfaction of teachers SMA Negeri 1 Rogojampi. The individual characteristics directly affect teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi. Employee satisfaction influence the teacher SMA Negeri 1 Rogojampi.

Keywords: emotional intelligence, individual characteristics, satisfaction, teacher performance

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan lembaga pendidikan di negara manapun di dunia dipandang sebagai suatu program yang bernilai strategis. Hal ini berdasarkan satu asumsi bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses dengan sengaja dilaksanakan semata-mata bertujuan untuk mencerdaskan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidik sangatlah penting sebab pendidik merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dalam dirinya untuk memiliki kekuatan kepribadian yang baik, spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, moralitas, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dirinya sendiri dan masyarakat.

Menurut laporan *monitoring global* yang dikeluarkan lembaga PBB, UNESCO, tahun 2005 posisi Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara berkembang di Asia Pasifik. Selain itu, menurut laporan *United Nations Development Programme (UNDP)*, kualitas SDM Indonesia menempati urutan 109 dari 177 negara di dunia. Menurut *The Political and Economic Risk Consultancy (PERC)* yang merupakan lembaga konsultan dari Hongkong menyatakan kualitas pendidikan di Indonesia sangat rendah, di antara 12 negara Asia yang diteliti, Indonesia satu tingkat di bawah Vietnam.

Menanggapi kondisi tersebut, telah ditempuh berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan perangkatnya di Indonesia terus dilakukan. Akibatnya muncul beberapa peraturan pendidikan untuk saling melengkapi dan menyempurnakan peraturan-peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini. Termasuk memberlakukannya UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Disisi lain, tantangan datang dari perspektif bahwa kualitas pendidikan menjadi tuntutan global untuk kemudian menyiapkan sumberdaya yang dapat bersaing dengan dunia global. Tanggung jawab dan peran seorang pendidik amatlah berat dan tidak semudah apa yang diucapkan, sebab pendidik adalah kader-kader bangsa yang serba unik dan kompleks dan seorang pendidik harus siap dalam menghadapi perubahan dalam pendidikan di masa depan. Guru merupakan input sumberdaya manusia bagi sekolah. Guru membutuhkan peningkatan kualitas atau profesionalisme seperti karyawan pada organisasi yang lain. Guru dikatakan profesional apabila dapat menjalankan tugas sesuai apa yang harus dilakukan yaitu mendidik dan membimbing anak menjadi insan yang beriman, bertawakal, dan berilmu tinggi.

Keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh kinerja para guru dan karyawannya, untuk itu sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawannya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Disisi lain juga diliat kemampuan seorang pemimpin dalam memberi motivasi, menggerakkan, dan memberdayakan para guru dalam mempengaruhi kinerja. Kinerja seseorang sesungguhnya dipengaruhi oleh pendidikan, kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja yang bersangkutan. Guru di tuntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang mempercayai pihak sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat di pengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 1998 : 98).

Ravianto (2000:20) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kepuasan kerja, pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, karakteristik, kecerdasan serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Ruang lingkup penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Rogojampi, SMA Negeri 1 Rogojampi merupakan satu-satunya SMA Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Rogojampi. SMA Negeri 1 Rogojampi didirikan berdasarkan Keputusan Mendikbud RI No. 0558/O/1984 tertanggal 30 Nopember 1984 tentang Pembukaan dan Pendirian Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas. SMA Negeri 1 Rogojampi dibangun diatas tanah seluas 28.100 m² di Dusun Gurit Desa Pengatigan Kecamatan Rogojampi. Penyerahan Hak Pakai Atas Sebidang Tanah seluas 28.100 m² milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Banyuwangi kepada Kepala SMA Negeri 1 Rogojampi tertuang pada Surat Keputusan Bupati No. 199 tahun 1990.

Meskipun prestasi di SMAN 1 Rogojampi terbilang baik tapi masih ada Permasalahan-permasalahan yang harus dibenahi misalnya masih banyaknya guru yang tidak sesuaiya kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diampu. Kualifikasi akademik sebagaimana yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Di SMAN 1 Rogojampi masih dijumpai guru memiliki kualifikasi akademik yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, misalnya guru yang berijazah Ekonomi mengajar mata pelajaran sejarah, bahasa inggris, agama, dan lain-lain. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja guru pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Tugas profesi guru di masa depan sangat berat, bukan saja harus memiliki sejumlah kompetensi akademis semisal penguasaan materi pelajaran, kepiawaian dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran dengan berbagai metode mutakhir, serta terampil dalam menggunakan alat peraga dan media pembelajaran, melainkan juga ia harus memiliki kematangan dan ketegaran kepribadian. Salah satu aspek yang berkaitan dengan kematangan dan ketegaran kepribadian adalah kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) atau *Emotional Quotient (EQ)*.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Juliansyah (2011:147) populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sarana penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Rogojampi sebanyak 47 orang. Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto (2010:174) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini terdiri dari 6 tahap, yaitu melakukan uji normalitas data, validitas, reabilitas, Analisis Jalur, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis data Uji Normalitas

Dari hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa uji normalitas data dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model yang ada telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Validitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perbandingan antara r_{hitung} yang merupakan koefisien korelasi dengan r_{tabel} pada tabel menunjukkan bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2876). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas kontrak atau disebut konsistensi internal, yang artinya variabel tersebut mampu mengukur aspek yang sama atau apa yang ingin diukur.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dengan menguji statistik *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach untuk semua variabel diatas 0,60. Dengan demikian semua variabel dikatakan reliabel.

Analisis Jalur / *Path Analysis*

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa total pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y) dengan rincian pengaruh

langsung sebesar 28,5% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10,1%. Total pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja (Y) dengan rincian pengaruh langsung sebesar 47,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 16,8%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional dan karakteristik individu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan pada perhitungan yang sudah dilakukan, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah variabel karakteristik individu (X2) yaitu sebesar 47,1%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) adalah variabel karakteristik individu (X2) yaitu sebesar 30%. Variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z) adalah variabel karakteristik individu (X2) yaitu sebesar 16,8%.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada Tabel dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 5.

a. Uji Autokolerasi

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson pada model $Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_i$, untuk $k=2$ dan $n=47$ pada *level signifikan 5%* maka diperoleh nilai $du = 1,6204$. nilai Durbin-Watson $2,197$ lebih besar dari batas atas (du) yakni $1,6204$ dan kurang dari $(4-du) = 4 - 1,6204 = 2,3796$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson pada model $Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_i$, untuk $k=3$ dan $n=47$ pada *level signifikan 5%* maka diperoleh nilai $du = 1,6692$. nilai Durbin-Watson $2,147$ lebih besar dari batas atas (du) yakni $1,6692$ dan kurang dari $(4-du) = 4 - 1,6692 = 2,3308$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model path terjadi adanya ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Dasar Pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Pengujian Hipotesis

- a. Hipotesis 1 (H1) : kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) Guru SMA Negeri 1 Rogojampi. diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,337 > t_{tabel} sebesar 1,677 artinya bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) maka hipotesis pertama dinyatakan diterima.
- b. Hipotesis 2 (H2) : karakteristik individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) Guru SMA Negeri 1 Rogojampi. diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,771 > t_{tabel} sebesar 1,677 artinya bahwa variabel karakteristik individu (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.
- c. Hipotesis 3 (H3) : kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Guru SMA Negeri 1 Rogojampi. diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,053 > t_{tabel} sebesar 1,677 artinya bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y) maka hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
- d. Hipotesis 4 (H4) : karakteristik individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Guru SMA Negeri 1 Rogojampi. diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,084 > t_{tabel} sebesar 1,677 artinya bahwa variabel karakteristik individu (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) maka hipotesis keempat dinyatakan diterima.
- e. Hipotesis 5 (H5) : kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Guru SMA Negeri 1 Rogojampi. diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,338 > t_{tabel} sebesar 1,667 artinya bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). sehingga dengan demikian hipotesis kelima dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai perhitungan jalur terlihat ada pengaruh secara langsung yang diberikan faktor kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Berarti semakin tinggi kecerdasan emosional guru atas suatu pekerjaan maka akan semakin mudah pegawai merasakan kepuasan kerja. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka rasa puas terhadap hasil tidak mudah dirasakan karena adanya beban dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Tantriana (2015), Supriyanto (2012), Gunduz *et al.* (2012), Virk (2011) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dan hasil penelitian sebelumnya sesuai dengan teori peristiwa afektif dimana kecerdasan emosional dalam bekerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan implikasi bahwa guru dengan kecerdasan emosional lebih tinggi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang juga tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan organisasi lebih rendah dibandingkan dengan guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Pengaruh karakteristik Terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik dari seorang pegawai yang meliputi minat, nilai, sikap dan kemampuan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Persepsi pegawai terhadap faktor karakteristik individu secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor karakteristik individu dan kepuasan kerja. Berarti guru SMA Negeri 1 Rogojampi mempunyai karakteristik individu yang diukur melalui kemampuan, sikap dan minat menimbulkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Husien dan Hady (2012), Lubis (2012), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung yang ditimbulkan kecerdasan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Kecerdasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Berarti kecerdasan guru atas suatu pekerjaan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja. Karena dengan adanya

kecerdasan emosional tersebut akan memberikan contoh dan kepuasan untuk bekerja lebih giat sehingga hasilnya optimal. dengan hasil yang optimal maka kinerja guru yang diharapkan akan lebih meningkat.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Boyatzis (2001), Wibowo (2010), Fandy (2012), dan Sukmawati (2014) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terlihat ada pengaruh langsung faktor kecerdasan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan pegawai. Hal itu menunjukkan persepsi terhadap kecerdasan yang setuju akan menyebabkan pegawai menimbulkan kepuasan sehingga pegawai akan melakukan pekerjaan secara optimal. Apabila hasil kerja optimal maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Berarti semakin tinggi karakteristik individu guru atas suatu pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah karakteristik individu guru maka akan menurun kinerja para guru tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan Robbins (2003) bahwa karakteristik individu yang meliputi kemampuan dalam pekerjaan, sikap dan minat pegawai akan memberikan dukungan seseorang untuk bekerja menjadi lebih baik sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Lubis (2012), dan Herianus (2014) yang menemukan bahwa karakteristik individu pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian dengan analisis jalur tampak bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti signifikan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja guru. Hal itu disebabkan adanya kesan positif yang timbul pada pegawai akan menyebabkan adanya dorongan intrisik untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan akan optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutrisno (2010:74), Supriyanto (2012), dan Lubis (2012) yaitu kinerja ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan

dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena kepuasan kerja juga dikorelasikan dengan kurangnya sabotase pencurian, melakukan pekerjaan dengan buruk untuk suatu tujuan, dan menyebarkan rumor atau gosip untuk menyebabkan masalah.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan pada guru sma Negeri 1 Rogojampi maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut

- a. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- b. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- c. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- d. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- e. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- f. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- g. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada SMA Negeri 1 Rogojampi, yaitu :

- a. Kecerdasan Emosional dan karakteristik individu pada guru sma Negeri 1 Rogojampi sudah baik, Perlu adanya pengarah terhadap kecerdasan emosional dan karakteristik guru, agar kemampuan guru dalam mengontrol emosi dan menumbuhkan karakteristik individu disaat bekerja dapat di pertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Sekolah dapat mengadakan seminar atau *workshop* yang berhubungan dengan karakteristik individu dan kecerdasan emosi. Pembelajaran berkelanjutan tidak hanya dilakukan di dalam ruangan melainkan

- dapat dilakukan diluar ruangan. Sehingga guru memiliki kecerdasan emosional yang baik dan karakteristik individu yang kuat kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.
- b. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi serta pengungkapan melalui keterampilan meminit kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, dan tidak bersifat menetap dapat berubah-ubah setiap saat, karena kecerdasan emosional bukanlah bawaan lahir atau keturunan. Untuk itu peranan lingkungan, terutama lingkungan keluarga dan lingkungan tempat kerja, banyak menentukan dalam pembentukan kecerdasan emosional. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru antara lain: (1) Menciptakan keharmonisan pergaulan dimana tempat kita bekerja pada akhir-akhir sekolah misalnya dengan melakukan acara jalan-jalan, arisan keluarga dll. (2)Menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman bebas tetapi bertanggung jawab, sehingga memunculkan, rasa, karsa, kretivitas, dan produktivitas kerja.
 - c. Pengaruh karakteristik individu sangat tinggi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Oleh karena itu, pihak sekolah harus senantiasa melakukan pengawasan yang continue terhadap pegawai. Selain itu, adanya peningkatan kemampuan, sikap dan minat dapat dilakukan dengan breafing rutin, arahan, dan motivasi lain yang mendukung seperti penghargaan untuk pegawai.
 - d. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi dengan arah positif, maka dari itu organisasi harus mulai memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut untuk dijadikan indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini harus dilakukan semenjak dini, melalui pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.
 - e. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya Perlu dilakukan penelitian dengan pendekatan serupa tetapi dengan obyek penelitian yang berbeda, sehingga memungkinkan terjadinya generalisasi yang lebih luas dan meyakinkan, selain itu kepada peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel lain di luar variabel Karakteristik Individu dan kecerdasan emosional, hal ini untuk mengetahui Kinerja organisasi dan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmani J.M (2009). *Manajemen strategis Pendidikan Anak Usia Dini*, Jogjakarta: Diva press.
- Boyatzis. R.E. Ron. S. (2001). *Unleashing the Power of Self Directed Learning*. Case Western Reserve University. Cleveland. Ohio. USA.
- Goleman, D., (2009), *Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gunduz, Cekmecelioglu Hulya, Ayse Günsel, and Tugce Ulutas. 2012. Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees. *Social & Behavior Sciences* 58 Pages 363-369.
- Husien, M. dan Hady, A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen Akuntansi*. April 2012.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, (2012), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Lubis, Y. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika* Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228.
- Ravianto. (2000). *Production of Management*. Jakarta:LSIUP.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta : Bandung.
- Sukmawati, (2014). Pengaruh Kecerdasan emosional, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporenu Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 3, Nomor 3, Desember 2014.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Tantriana (2015). pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di LPD Desa adat kerobokan yang berada di jalan Banyar Peliatan, Kerobokan, Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2269-2285

- Supriyanto (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal manajemen. Vol 10, No 4 (2012)*.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Virk, Harjeet K. 2011. Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Success. *International Journal Art and Sciences*. 4 (22): 297-312.
- Wibowo. (2011). *budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.