

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PENDAMPING KHUSUS (GPK) PADA SMP INKLUSI DI JAWA BARAT

Teguh Rahayu Slamet¹, Ma'ruf Akbar², Muhtadi³

^{1,2,3} Program Studi S3 Manajemen Sumberdaya Manusia, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Komplek Universitas Negeri Jakarta Gedung M. Hatta Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Indonesia 13220

E-mail: teguhsml20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus (GPK) pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inklusi di Propinsi Jawa Barat. Keberhasilan organisasi apapun sangat bergantung pada kepuasan kerja dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja bukanlah konsep monolitik, sebaliknya, seseorang bisa relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja bagi GPK sangat penting bagi keberhasilan organisasi sekolah penyelenggara pendidikan inklusif, karena guru GPK mempunyai tugas untuk mendampingi di sekolah tersebut dan harus memiliki kompetensi dalam menangani siswa berkebutuhan khusus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi Guru Pendamping Khusus pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inklusi di Propinsi Jawa Barat dan sampel penelitian berjumlah 158 orang guru. Metode pengambilan sampel dilakukan secara random sampling. Kuesioner digunakan sebagai instrumen yang mengukur hubungan antara Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja. Mean, koefisien korelasi momen Pearson, dan analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus. Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Emotional Intelligence adalah prediktor signifikan dari Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inklusi di Propinsi Jawa Barat.

Kata kunci : Emotional Intelligence;Kepuasan Kerja;Guru Pendamping Khusus

LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi apapun sangat bergantung pada kepuasan kerja dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Di era persaingan global kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan berbakat.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan, termasuk gaji, promosi, pengawasan, tunjangan tambahan, imbalan kontinjensi, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Mabaso & Dlamini, 2017).

Inklusi adalah sebuah konsep yang oleh banyak pendidik di seluruh dunia masih sulit untuk dipahami. Pendidikan inklusif adalah pendidikan yang menggabungkan layanan yang ada seperti di sekolah luar biasa dengan pendidikan reguler dalam satu sistem pendidikan atau memberi tempat untuk anak berkebutuhan khusus (ABK) di sekolah biasa, sehingga ABK melalui pendidikan inklusif ini dapat menimba ilmu pada sekolah biasa atau reguler yang berada dekat di sekitar rumah mereka (Alfian, 2013).

Kebijakan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan inklusi di

Indonesia membutuhkan instrument input yang memadai sebagai penunjang keberhasilan program inklusi. Salah satu diantaranya adalah peran profesional dari Guru Pembimbing Khusus (GPK). Guru Pembimbing Khusus (GPK) adalah guru yang bertugas mendampingi di sekolah penyelenggara pendidikan inklusif dan memiliki kompetensi dalam menangani siswa berkebutuhan khusus (Indriawati, 2013).

Kepuasan kerja guru pendamping khusus (GPK) sangat penting bagi pendidikan, peneliti percaya bahwa rendahnya kepuasan kerja pada guru dapat mempengaruhi kinerja akademik siswa dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perlu untuk mengevaluasi faktor-faktor penentu keberhasilan organisasi dalam kaitannya dengan upaya dan keterlibatan guru dalam organisasi (Cheasakul & Varma, 2016). Efek positif pada kesediaan guru untuk mengubah praktik pengajaran, merefleksikan apa yang kerjakan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Katz, 2015).

Dalam dekade terakhir ini, penelitian berkembang untuk mempelajari pentingnya kecerdasan emosional bagi guru yang sukses. Pandangan bahwa guru dengan kompetensi kecerdasan emosi yang tinggi lebih mungkin mendapatkan kesuksesan di tempat kerja daripada guru yang kurang cerdas secara emosional. Para ahli telah mencatat bahwa keterampilan sosial didalam kecerdasan emosional sangat penting bagi guru, kecerdasan sosial menjadi penentu yang semakin relevan tentang keberhasilan seorang guru (Anari, 2012). Kecerdasan emosional juga berhubungan dengan kepuasan kerja hal ini diperkuat dari hasil wawancara pendahuluan dengan guru GPK di Jawa Barat mengatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan rasa empati dari guru GPK kepada guru reguler yang merasa kewalahan dalam menghadapi murid anak berkebutuhan khusus.

Disamping itu GPK yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat menggunakannya secara efektif untuk mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif baik antar guru maupun atasannya, sehingga motivasi dan kepuasan kerjanya dalam bekerja lebih terwujud.

Jumlah sekolah, siswa ABK dan Guru pendamping khusus SMP Inklusi di Jawa Barat merupakan yang terbesar di Indonesia sehingga jumlah ini dapat memainkan peran penting dalam kesuksesan proses belajar mengajar inklusi di Indonesia (Kristiawati, 2016). Kecerdasan emosional seorang guru GPK sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka karena dalam keseharian mereka mempunyai tantangan yang cukup berat dalam menghadapi ABK, sehingga penelitian ini mengacu pada hubungan antara Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pada Guru pendamping khusus SMP Inklusi di Jawa Barat sangat penting dilakukan dan ini merupakan hal baru dalam hal objek penelitian

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Berdasarkan Kinicki, A., dan Fugate tahun 2018 menyatakan kepuasan kerja secara formal dapat didefinisikan : *“Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of your job. Job satisfaction is not a monolithic concept. Rather, a person can be relatively satisfied with one aspect of her or his job and dissatisfied with one or more others”* (Kinicki & Williams, 2013), Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja bukanlah konsep monolitik. Sebaliknya, seseorang bisa relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Sementara itu

menurut Krishna Kumar Singh mengatakan bahwa “*Job satisfaction as the feelings people have their jobs, It has been specifically defined as a pleasureable emotional states resulting drom the appraisal of one’s job, an affective reaction to one’s job an attitude towards ones job. The definitions suggest that job satisfaction takes into account feelings, beliefs and behaviors*” (Singh, 2013) . Sebagai perasaan orang yang memiliki pekerjaan, secara khusus didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang, sebuah reaksi afektif seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan sikap terhadap pekerjaan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperhitungkan perasaan, kepercayaan dan perilaku

Kecerdasan Emosional

Berdasarkan Armstrong dalam bukunya mengatakan bahwa “*Emotional intelligence is a combination of skills and abilities such as self-awareness, self-control, empathy and sensitivity to the feelings of others*” (Armstrong, 2017). Kecerdasan emosional adalah kombinasi antara keterampilan dan kemampuan seseorang seperti kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan kepekaan terhadap perasaan orang lain.

Selain itu Gill Hasson di dalam bukunya yang lain mengatakan bahwa Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah

“*First, emotional intelligence is about being aware of emotions-identifying and understanding emotions-both your own and other people’s emotions*

Second, emotional intelligence is about using and managing emotions. Again, your own and other peoples’s “(Hasson, 2012)

Pertama, kecerdasan emosional adalah tentang menyadari emosi - mengidentifikasi dan memahami emosi-baik emosi anda sendiri maupun orang lain.

Kedua, kecerdasan emosional adalah tentang penggunaan dan pengelolaan emosi. Sekali lagi, milik anda dan orang lain

Hubungan kecerdasan emosional dan Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional, sebagai kemampuan individu untuk mengidentifikasi emosinya sendiri dan emosi orang lain, dan dengan demikian untuk membentuk hubungan yang baik dengan orang lain, memainkan peran penting dalam proses kerja emosional. Kecerdasan emosional dapat membantu mengubah sikap dan perilaku karyawan dalam pekerjaan yang melibatkan kerja emosional, sehingga mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosi tinggi akan mengadopsi strategi akting mendalam daripada strategi akting permukaan untuk menampilkan emosi yang disukai oleh organisasi dalam interaksi layanan mereka dengan pelanggan dan ini pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian pada hubungan antara Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). *Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model.* (Wen, Huang, & Hou, 2019). Berdasarkan sampel dari 279 karyawan hotel Cina, hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih baik tentang peran kecerdasan emosional dan strategi kerja emosional dalam mempengaruhi kepuasan karyawan hotel dan bagaimana dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya organisasi dalam mengubah

mekanisme psikologis yang mendasari kecerdasan emosional dan kepuasan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa H1 (Hipotesis satu) adalah: terdapat pengaruh langsung positif Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk memfasilitasi pengaruh atau penyebab variabel eksogen pada variabel endogen. Pendekatan penelitian kuantitatif ini menjelaskan secara statistik dalam menjawab pengujian hipotesis. Dalam studi *cross-sectional* ini, 158 Guru Pendamping Khusus pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inklusi di Propinsi Jawa Barat dipilih dengan metode *random sampling*, kemudian kuesioner dibagikan untuk diisi oleh individu.

Adapun grid instrumen variabel Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Indikator dan jumlah pertanyaan variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Jumlah Butir
1	Perasaan puas dengan pekerjaan	5
2	Kepercayaan atas yang didapat	6
3	Perilaku dengan rekan dan atasan	7
	JUMLAH	18

Tabel 2: Indikator dan jumlah pertanyaan variabel Kecerdasan emosional

No	Indikator	Jumlah Butir
1	Kesadaran diri	6

2	Manajemen diri	6
3	Empati	9
4	Keterampilan sosial	4
5	Motivasi diri	5
	JUMLAH	30

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja memiliki jumlah item yang valid sebanyak 16 pernyataan valid dengan pengukuran skala rating yang terdiri dari lima jawaban alternatif (skala rating 1 sampai 5). Skor total Kepuasan Kerja berada dalam interval antara 45 dan 91. Perbedaan terkecil dalam jumlah skor dengan jumlah skor terbesar memiliki kisaran 58. Distribusi data penelitian menunjukkan skor rata-rata 62. Nilai statistik lainnya menunjukkan median = 58, mode = 55, standar deviasi = 11,57 dan varian 158,62. Skor tertinggi dalam variabel Kepuasan Kerja adalah kepercayaan atas yang didapat sedangkan yang terendah adalah perilaku dengan rekan dan atasan

Kecerdasan Emosional

Variabel Kecerdasan Emosional memiliki sejumlah item yang valid sebanyak 28 pernyataan valid dengan pengukuran skala penilaian yang terdiri dari lima jawaban alternatif (skala nilai 1 hingga 5). Jumlah skor Kecerdasan Emosional berada pada interval antara 46 dan 87. Perbedaan terkecil dalam jumlah skor dengan jumlah skor terbesar memiliki kisaran 53. Distribusi data penelitian menunjukkan skor rata-rata 64. Nilai statistik lainnya menunjukkan median = 61, mode = 64, standar deviasi = 11,28 dan varian 149,13. Skor tertinggi dalam variabel Kecerdasan Emosional adalah Empati sedangkan nilai terendah Motivasi diri

Tabel 3: Hasil Regresi Linier Sederhana.

Variabel	Sig	t hitung	Regression coefficient	Hasil
X1 to Y	0,001	2,567	0,271	Significant
Constanta = 20,237				
<i>Adjusted R</i> ² = 0,136				
F count = 10,568				
Sig = 0,000				

Pembahasan dalam penelitian ini adalah banyak teori, penelitian, dan referensi menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional adalah salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sularso, R. A., 2018). Kinerja Dokter Muda sebagai Mediasi Pengaruh Burnout, Kecerdasan Emosional, Self-efficacy terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit dr. Soetomo Surabaya, Indonesia. (Sularso, 2018) Penelitian kausal ini untuk menguji pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kepuasan Kerja studi kausal pada Pegawai Rumah Sakit dr. Soetomo Surabaya, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja, berpengaruh langsung positif Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Pendapat tersebut menegaskan bahwa ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung positif Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Temuan penelitian ini menggambarkan bahwa peningkatan kuat dalam Kecerdasan Emosional akan mengarah pada peningkatan Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inklusi di Propinsi Jawa Barat

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi berikut dirumuskan: Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada efek langsung positif dari Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inklusi di Propinsi Jawa Barat. Implikasinya adalah bahwa semakin kuat Kecerdasan Emosional, semakin tinggi Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Inklusi di Propinsi Jawa Barat. Upaya meningkatkan Kecerdasan Emosional dapat dilakukan dengan menambah motivasi diri dari guru dan membangun suasana yang kondusif, saling menghormati, orientasi hasil dan kerjasama. Dengan demikian Kecerdasan Emosional adalah salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian. (2013). Pendidikan Inklusif di Indonesia. *Edu-Bio*, 4(4), 68–80.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256–269. <https://doi.org/10.1108/13665621211223379>
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th Revis). Retrieved from <http://196.29.172.66:8080/jspui/bitstream/123456789/2178/1/152.pdf>
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61(3), 422–440. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.04.003>

- Hasson, G. (2012). *Brilliant Emotional Intelligence*. London, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Indriawati, P. (2013). *Implementasi Kebijakan Tugas Guru Pembimbing Khusus pada Pendidikan Inklusif di SD Negeri se-Kecamatan Junrejo Batu. 1*, 49–54.
- Katz, J. (2015). Implementing the Three Block Model of Universal Design for Learning: Implementing the Three Block Model of Universal Design for Learning: effects on teachers' self-efficacy, stress, and job satisfaction in inclusive classrooms K-12. *International Journal of Inclusive Education*, 19(1). <https://doi.org/10.1080/13603116.2014.881569>
- Kinicki, A., & Williams, B. (2013). *Management: A practical introduction*.
- Kristiawati, W. dan R. (2016). Gambaran Sekolah Inklusif. In *Gambaran Sekolah Inklusif Di Indonesia Tinjauan Sekolah Menengah Pertama*.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Singh, K. K. (2013). *Human Resources Management*. New delhi: A.P.H Publishing Corporation.
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81(December 2018), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>