

BAB I PENDAHULUAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa kemajuan pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi mempunyai pengaruh besar terhadap perubahan sistem dan sarana kerja dalam suatu organisasi. Sarana kerja dengan teknologi modern, diharapkan akan lebih mempermudah dan mempercepat mencapai tujuan organisasi. Namun demikian dalam kenyataan saat ini, sulit mencapai apa yang diharapkan itu, karena sarana secanggih apapun tidaklah merupakan satu-satunya yang dapat memperlancar upaya mencapai tujuan organisasi.

Ironisnya, pada saat berkembangnya pengetahuan dan teknologi canggih, tidak sedikit organisasi yang kinerjanya semakin menurun. Dengan demikian, berarti kecanggihan teknologi belum cukup untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal bagi suatu organisasi, jika tanpa diimbangi dengan kapasitas manusia yang memiliki motivasi untuk maju dan berkembang sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi itu sendiri.

Sejalan dengan itu, Erwin menyatakan bahwa penurunan produktivitas kerja, antara lain disebabkan oleh faktor penurunan motivasi pegawai dan komitmen terhadap penampilan (*performance*) berkualitas tinggi. (Timpe, 1999).

Untuk itu, menyadari bahwa dalam suatu organisasi diperlukan strategi baru untuk dapat mengelola manusia sebagai sumber daya yang bermotivasi dan digali potensinya untuk dikembangkan menjadi manusia unggul. Menurut Tilaar

yang dimaksud manusia unggul adalah manusia yang dapat mengembangkan potensinya itu, ia dapat bersaing dengan manusia lainnya dan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas demi kemakmuran bersama. (Tilaar, 1999). Oleh sebab itu kinerja organisasi dapat diwujudkan pada tingkat yang lebih tinggi, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerjanya.

Saat ini proses memotivasi dengan cara paksa, ancaman dan/atau hukuman disiplin sudah tidak mungkin lagi. Sikap otoriter dari seorang pemimpin memperbesar kerenggangan hubungan kerja dan penurunan motivasi kerja pegawai (guru) bahkan mereka sudah tidak peduli lagi dengan kualitas kerja. Terlebih lagi tekanan terlalu berat dari pimpinan cenderung mematikan gagasan dan kreativitas kerja. Guru hanya dapat termotivasi oleh kepuasan dalam bekerja dan bukan karena paksaan. Walaupun mereka mau bekerja karena dipaksa, itu bukan karena termotivasi, melainkan hanya digerakkan oleh lingkungan yang memaksa untuk melakukan pekerjaan itu walau tidak sesuai dengan hatinya, dan aktivitas bekerjanya hanya akan berlangsung sesaat.

Padahal pemimpin yang diharapkan saat ini adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang memungkinkan dapat menumbuhkan motivasi kerja. Beberapa pendekatan yang dapat memotivasi pegawai (guru) sebagaimana dikemukakan oleh Berry, (dalam Timpe, 1999) antara lain (1) pendekatan pribadi melalui kontak sehari-hari dengan bawahan, (2) memperlakukan bawahan sebagai manusia dan bukan seperti robot, (3) menunjukkan perhatian yang tulus, dan

(4) memenuhi kebutuhan bawahan secara tepat. Atas dasar itulah pemimpin dituntut mampu berkomunikasi dengan efektif. Karena dengan berkomunikasi yang efektif ia akan mampu menciptakan hubungan yang harmonis di antara sesama anggota kelompoknya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Keberhasilan dalam memimpin suatu organisasi banyak ditentukan oleh tingkat motivasi yang dikembangkan antar anggota kelompok melalui komunikasi yang efektif dan efisien serta memupuk keterampilan KE untuk memberdayakan warganya dan mengatur proses perubahan. Keterampilan dimaksud meliputi (1) mengetahui temperamen, (2) belajar mengatur suasana hati, (3) meningkatkan keterampilan mendengarkan dan menerima umpan balik, (4) mengenali perasaan orang lain, dan (5) mengontrol emosi yang tidak produktif.

Untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan KE, seseorang harus dapat menangani aspek fundamental emosi dan konsekuensi yang merupakan hasil tindakan, sikap, perasaan, dan komunikasi antarpribadi. Melalui komunikasi akan terjadi tukar menukar ide atau gagasan di antara guru sebagai anggota organisasi dalam rangka memperoleh informasi yang akurat tentang pelaksanaan suatu kegiatan atau pemecahan masalah. Komunikasi juga memungkinkan pimpinan menggali jenis kebutuhan guru dan mencari cara untuk memenuhinya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. Tanpa komunikasi sulit bagi pimpinan untuk mendapat umpan balik, memberikan arahan, melakukan koordinasi, dan

menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga akibatnya kehidupan organisasi akan statis.

Mengingat komunikasi memegang peranan penting guna mengembangkan motivasi kerja dalam suatu organisasi, maka pemimpin harus senantiasa berupaya membina dan mengembangkan komunikasi yang efektif. Semakin efektif komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin, semakin efektif pula kepemimpinan seseorang dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.

Sejalan dengan itu, Woodcock (dalam Gordon, 1994) menyatakan bahwa para pemimpin mulai menyadari atas pentingnya unsur manusia. Orang ingin diperlakukan dengan penuh hormat dan penuh kemuliaan; orang ingin diperlakukan sebagai orang dewasa, bukan sebagai anak-anak atau angka-angka belaka; sekarang orang menuntut untuk memiliki suara yang lantang atas kehidupan kerja mereka; orang-orang tidak ingin lagi diperlakukan secara paksa atau dieksploitasi; setiap orang ingin memperoleh pekerjaan yang berarti dan hak untuk dihormati dan dihargai atas pekerjaannya itu; orang akan berontak terhadap lingkungan kerja yang tidak manusiawi.

Sehubungan dengan itu pemimpin harus mampu mendengarkan keluhan atau usulan bawahan dengan penuh perhatian; keinginan mengajak bawahan untuk memecahkan masalah; menunjukkan sikap jujur, terbuka dan sikap menolong pada semua guru; lebih menekankan kerjasama dalam sebuah tim kerja; menghindari pengawasan yang terlalu ketat; mempercayai kemampuan dan kreativitas bawahan serta memberikan pujian dan penghargaan atas prestasi yang dicapainya; dan

menciptakan serta mengembangkan komunikasi interpersonal secara tatap muka dan dialog, dalam rangka mewujudkan saling memahami dan saling mengerti di antara para guru. Pemimpin yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melakukan kegiatan tersebut, kepemimpinannya akan berlangsung efektif dalam memotivasi guru.

Komunikasi yang paling efektif untuk mewujudkan kepemimpinan yang sukses adalah komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal terdapat keterbukaan untuk menerima dan memberi informasi di antara sesama guru, adanya saling merasakan apa yang tengah dirasakan orang lain yang ditunjukkan dengan sikap kebersamaan. Kedekatan di antara guru akibat komunikasi interpersonal, akan melahirkan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian guru akan merasa termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas timbul pertanyaan tentang bagaimana keterkaitan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Jika variabel-variabel tersebut terbukti erat kaitanya dengan motivasi kerja, maka akan sangat potensial untuk dikembangkan dalam rangka upaya peningkatan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut : (1) Apakah motivasi kerja diperlukan dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di lingkungan suatu

organisasi ?, (2) Apakah motivasi kerja di tentukan oleh iklim organisasi?, (3) Apakah ada hubungan antara kemampuan intelektual dengan motivasi kerja? (4) Apakah ada hubungan antara sistem penggajian dengan motivasi kerja? (5) Apakah ada hubungan antara kelengkapan sarana prasarana dengan motivasi kerja? (6) Apakah guru yang mempunyai motivasi kerja dapat meningkatkan prestasinya?, (7) Apakah ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja?, (8) Apakah ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja?, (9) Apakah ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan motivasi kerja?

C. Pembatasan Masalah

Banyak masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi kemampuan akademik, tenaga, biaya, maupun waktu, maka dibatasi berkisar pada dua variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja. Masalah tersebut penting untuk dapat diketahui dan dikaji secara mendalam melalui penelitian ini, sehingga memungkinkan dapat ditemukan beberapa alternatif cara pemecahannya.

Variabel dimaksud timbul dari suatu pertanyaan apakah terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Untuk itu sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh Majelis Guru Pesantren Darul Arafah Lau Bakeri Deli Serdang yang mempunyai latar belakang pendidikan Diploma, dan Sarjana (S1), serta mempunyai masa kerja antara 0 – 15 tahun, tidak termasuk karyawan dan pimpinan unitnya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka secara spesifik masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja Majelis Guru di Pesantren Darul Arafah?
2. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja Majelis Guru di Pesantren Darul Arafah?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan motivasi kerja Majelis Guru di Pesantren Darul Arafah?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kejelasan mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Sedangkan secara khusus kegiatan penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan data-data empirik dan obyektif mengenai :

1. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja Majelis Guru di Pesantren Darul Arafah.
2. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja Majelis Guru di Pesantren Darul Arafah.
3. Hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja Majelis Guru di Pesantren Darul Arafah.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan variabel komunikasi interpersonal dengan variabel motivasi kerja. Berdasarkan hal itu, kegunaan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoretis, dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi memotivasi majelis guru melalui peningkatan kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu organisasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu organisasi pada umumnya dan khususnya di Pesantren Darul Arafah Lau Bakeri Deli Serdang. Selain itu dapat digunakan pula sebagai dasar acuan bagi pimpinan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.