

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi sekolah terdapat unsur-unsur penting yang membuat kegiatan di sekolah berjalan dengan lancar. Salah satu unsur tersebut adalah guru sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Hal itu dikarenakan secara langsung guru terlibat dalam proses belajar mengajar dan juga sebagai praktisi dari teori-teori pendidikan di sekolah. Guru menjadi faktor yang besar pengaruhnya dalam membangun kualitas pendidikan suatu negara, termasuk Indonesia.

Sebagai seorang guru dituntut untuk dapat selalu bersikap profesional, sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39. Dalam pasal itu disebutkan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

Namun makna dari Undang-Undang tersebut belum terwujud secara maksimal di Indonesia. Hal itu bisa dilihat dari hasil *Programme For International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 pada kategori kemampuan membaca, Indonesia berada di peringkat ke 74 dari 79 negara, sementara untuk penilaian kemampuan matematika dan kemampuan sains, Indonesia berada di

peringkat ke 73 dan ke 71 dari ke 79 negara partisipan PISA (Hewi & Shaleh, 2020). Di bawah ini tabel yang menggambarkan pencapaian skor PISA Indonesia yang berada di bawah beberapa negara di dunia.

Tabel 1. 1 Skor PISA 2018 Performa Pelajar untuk Membaca, Matematika, dan Sains

No.	Negara	Skor 2018		
		Membaca	Matematika	Sains
1.	Singapore	549	569	551
2.	Hong Kong (China)	524	551	517
3.	Korea	514	526	519
4.	Jepang	504	527	529
5.	Malaysia	415	440	438
6.	Brunei Darussalam	408	430	431
7.	Saudi Arabia	399	373	386
8.	Thailand	393	419	426
9.	Indonesia	371	379	396

Sumber: OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) diolah Peneliti

Bagi suatu bangsa, untuk meningkatkan mutu pendidikannya sangat bergantung pada kualitas para gurunya. Kualitas guru yang baik menggambarkan tingkat kepuasan guru dalam bekerja juga baik. Dengan kualitas dan kepuasan kerja guru yang baik maka proses pendidikan tentu akan berjalan secara optimal. Sejalan dengan pernyataan Putra & Arlizon (2021), bahwa kualitas guru yang baik salah satunya karena mereka merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka sebagai guru dan hal tersebut mempunyai pengaruh yang dominan dalam proses pencapaian tujuan dan mutu sebuah pendidikan.

Kepuasan kerja guru disini merupakan perasaan positif atau senang yang timbul dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannya menjadi seorang guru. Kepuasan kerja tentu saja sangat diperlukan para guru untuk

menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Dilansir dari republika.co.id, yaitu rendahnya kualitas guru dinilai sebagian kalangan sebagai penyebab stagnasi kualitas pendidikan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia. Pembentukan komunitas guru yang saling berbagi praktik pengajaran dan mendukung satu sama lain dalam rangka mempertahankan standar kualitas pengajaran yang tinggi perlu dilakukan untuk memberikan kebanggaan atau kepuasan pada profesi guru, kepuasan pada lingkungan kerjanya dan kepercayaan diri (Ucu, 2021).

Pada saat peneliti melakukan Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di SMK Negeri 40 Jakarta di Jalan Nanas 2 No. 9 Utan Kayu, Matraman, Jakarta Timur. Peneliti sempat melakukan wawancara kepada beberapa guru di sana. Mereka menuturkan sempat beberapa kali merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut mereka keluhkan karena mereka merasa kurang maksimal dalam memberikan pembelajaran secara daring karena pandemi, dan sangat sulit mengawasi para siswa selama pembelajaran jarak jauh. Mereka juga mengeluhkan karena siswa sangat sulit sekali diatur dan tidak mau berinisiatif mengejar ketertinggalan mereka dalam mengerjakan tugas. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh dengan pengontrolan emosi yang dialami guru karena mendapat tuntutan yang besar pula dari pihak sekolah untuk pemenuhan nilai rapot siswa.

Para guru juga mengeluhkan mengenai sarana prasarana sekolah yang banyak mengalami kerusakan akibat jarang terpakai selama pandemi terutama alat-alat elektronik, karena sekolah daring yang cukup lama membuat rutinitas

penggunaan dan perawatan fasilitas di sekolah berkurang. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian di 6 SMK Negeri di Jakarta Timur yang lainnya untuk mengetahui apakah terdapat permasalahan kepuasan kerja yang serupa dengan tempat peneliti melaksanakan kegiatan PKM. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra-riset melalui penyebaran angket terhadap guru Non PNS di 6 SMK Negeri di Jakarta Timur antara lain; SMKN 48 Jakarta, SMKN 10 Jakarta, SMKN 40 Jakarta, SMKN 50 Jakarta, SMKN 22 Jakarta, dan SMKN 46 Jakarta.

Peneliti menyajikan sepuluh faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja mereka sebagai guru. Faktor-faktor tersebut didukung oleh George & Jones (2018), antara lain:

1. Kurang sesuai *personality* (kepribadian) dengan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Kurangnya *value* atau kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri dalam melakukan pekerjaan.
4. Situasi dan kondisi kerja yang tidak mendukung.
5. Kecerdasan mengelola emosi (*mood*) dalam bekerja yang kurang baik (Kecerdasan Emosional).
6. Pekerjaan yang secara mental menantang.
7. Rekan kerja yang kurang mendukung.

Berikut data demografi responden yang telah mengisi kuesioner pra-riset yang dapat dirincikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Demografi Responden Pra-Riset

Jenis Kelamin	Persentase
Laki-Laki	16.1%
Perempuan	83.9%
Usia	Persentase
21 s/d 30 tahun	22.6%
31 s/d 40 tahun	22.6%
41 s/d 50 tahun	9.7%
> 50 tahun	45.2%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Hasil dari penyebaran pra-riset terhadap 31 responden guru pada 6 SMK Negeri di Jakarta Timur dapat dilihat dari diagram *pie* di bawah ini:

**Gambar 1. 1 Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja**

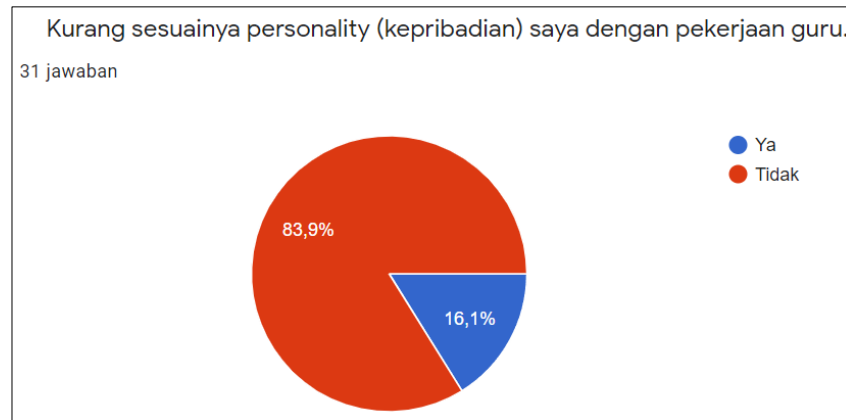
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Diagram di atas menunjukkan bahwa dari 6 sekolah yang telah mengisi kuesioner pra riset ini, terdapat 31 responden menyatakan bahwa mereka pernah mengalami ketidakpuasan pada pekerjaan mereka sebagai guru. Hal itu dapat menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja di beberapa SMK Negeri di Jakarta Timur.

Beragam alasan dapat mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja guru tersebut. Maka dari itu, peneliti mencari tahu lebih jauh terkait faktor-faktor

yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja di sekolah-sekolah tersebut.

Faktor-faktor tersebut antara lain:



Gambar 1. 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner lebih lanjut terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di beberapa SMK Negeri di Jakarta Timur, diketahui bahwa salah satu faktornya adalah kurang sesuainya *personality* (kepribadian) dengan pekerjaan. Sebanyak 16.1% atau 5 orang dari 31 responden guru menyatakan hal tersebut. Hal ini berkaitan dengan rasa kepercayaan diri seseorang bahwa dirinya merasa kepribadiannya belum sesuai untuk mengajar atau menjadi seorang guru.

Dikutip dari *detikHealth.com*, seorang psikolog klinis dewasa, Vicka Yunita Tjhin MPsi, Psi, menjelaskan bahwa efek negatif bila memaksakan diri bekerja tidak sesuai dengan karakter kepribadian seseorang maka dikhawatirkan akan muncul perasaan tidak nyaman yang tanpa sadar bisa memicu penurunan produktivitas kerja (Sulaeman, 2017). Dari penurunan produktivitas kerja akan membuat seseorang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya.



Gambar 1. 3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Selanjutnya faktor yang menyebabkan ketidakpuasan guru di beberapa SMK Negeri di Jakarta Timur adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Sebanyak 54.8% atau sebanyak 17 dari 31 responden guru menyatakan sarana dan prasarana di lingkungan kerja yang kurang mendukung menimbulkan rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor ini juga menjadi faktor tertinggi kedua yang dipilih dalam pernyataan pra-riset.

Sarana dan prasarana di tempat kerja termasuk salah satu kesatuan dalam lingkungan kerja yang harus diperhatikan juga kenyamanannya. Lingkungan kerja yang menunjang tentu akan membuat kinerja seseorang menjadi lebih lancar dan efektif. Keluhan beberapa guru mengenai fasilitas di lingkungan kerja yang sering mengalami kerusakan seperti printer, lcd proyektor, komputer di laboratorium, dan lain lain. Hal itu seringkali menghambat kinerja guru dan membuat rendahnya kepuasan kerja mereka.

Pembelajaran yang dilakukan daring selama beberapa bulan hingga satu tahun lebih ini juga mempengaruhi kualitas sarana dan prasarana di sekolah.

Beberapa ruang di sekolah yang sudah lama tidak ditempati membuat perawatan fasilitas di lingkungan sekolah juga kurang dijalankan dengan baik. Hal itu menyebabkan nilai fungsi dari beberapa benda kemungkinan besar menurun sehingga timbul kerusakan. Permasalahan kerusakan fasilitas di lingkungan sekolah selama pandemi Covid-19 ini juga dilansir oleh yoursay.id berikut ini:

JAKARTA, yoursay.id- Menurut data yang dipaparkan oleh Statistik Pendidikan Indonesia, distribusi peserta didik di sekolah negeri lebih besar dibanding sekolah swasta. Namun untuk kelengkapan fasilitas dan sarana pendidikan, sekolah negeri tertinggal jauh. Padahal untuk memenuhi banyaknya daya tampung diperlukan fasilitas yang lebih dari cukup untuk menunjang tercapainya target pendidikan. Sejak terdampak pandemi, kondisi sarana prasarana pendidikan di Indonesia menjadi masalah baru. Berdasarkan survei yang dilakukan Statistik Pendidikan pada tahun ajaran 2019/2020, lebih dari 70% ruang kelas di setiap jenjang pendidikan dalam kondisi yang rusak, baik yang rusak ringan/sedang maupun rusak berat (Agany, 2021).



Gambar 1. 4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Faktor berikutnya sebanyak 22.6% responden atau sebanyak 7 dari 31 responden guru memilih kurangnya *value* atau kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri dalam melakukan pekerjaan sebagai faktor pengaruh rendahnya kepuasan kerja guru. Guru merasa kurangnya *value* pada dirinya sendiri

menunjukkan bahwa adanya ketidakpercayaan pada kemampuan diri sendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

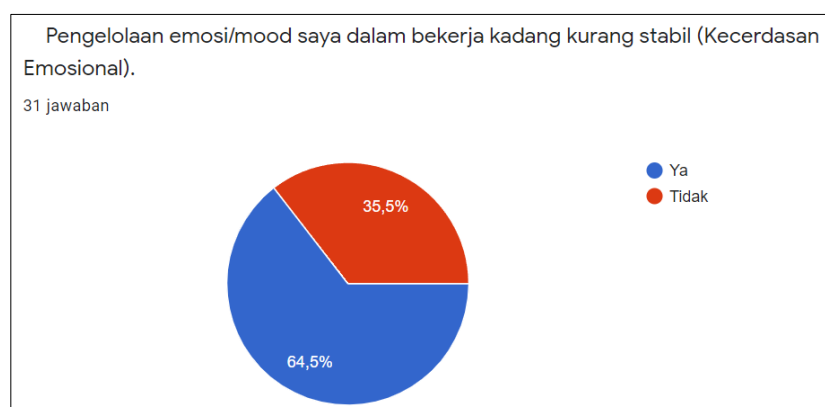
Kurangnya kepercayaan diri guru terhadap kemampuan mengajar yang dimilikinya menimbulkan tidak maksimalnya guru dalam memberikan pembelajaran kepada para siswa karena timbulnya keraguan pada dirinya sendiri. Hal itu menyebabkan kepuasan guru dalam bekerja atau mengajar tidak tercapai secara maksimal.



Gambar 1. 5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berikunya yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah faktor situasi dan kondisi kerja yang kurang mendukung. Sebanyak 29% atau sebanyak 9 dari 31 responden guru menyatakan ketidakpuasannya akan pekerjaan mereka sebagai guru disebabkan karena situasi dan kondisi kerja masa sekarang yang kurang mendukung. Situasi dan kondisi kerja selama pandemi Covid-19 yang mengharuskan sekolah berjalan secara daring menimbulkan ketidaknyamanan guru dalam mengajar sehingga menurunkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Mengajar siswa secara daring dianggap memiliki tantangan yang lebih sulit. Banyak penyesuaian yang harus para guru lakukan untuk bisa menjalankan kegiatan belajar mengajar selama pandemi berlangsung. Apalagi guru tidak dapat langsung bertatap muka dengan siswanya langsung, sehingga lebih sulit untuk mengontrol perkembangan belajar siswa-siswanya.

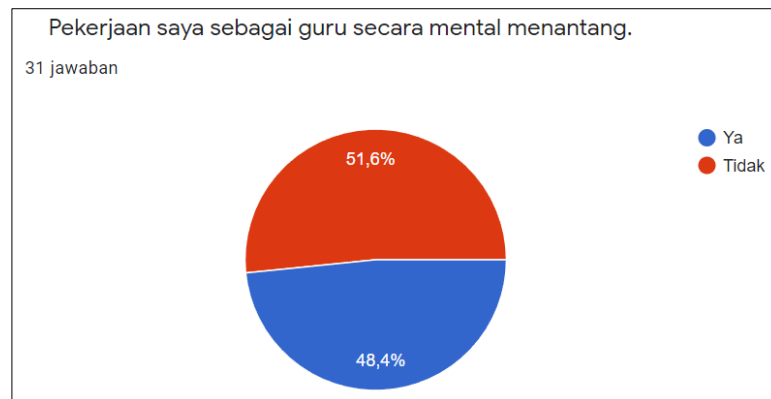


Gambar 1. 6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengelolaan emosi/*mood* guru dalam bekerja yang kurang baik. Faktor ini menjadi faktor paling banyak yang dipilih pada saat pra-riset yaitu 64.5% atau sebanyak 20 dari 31 responden guru yang menyatakan hal tersebut. Pengelolaan emosi/*mood* dalam diri seseorang baik terhadap dirinya sendiri maupun pengendalian emosi terhadap orang lain seringkali disebut juga kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang mendukung terbangunnya kompetensi terutama dalam hal pekerjaan bagi setiap orang (Razak & Jalal, 2018). Bagi guru juga berlaku hal demikian, jika kecerdasan emosional guru mengalami kualitas yang kurang baik maka akan berdampak pada kompetensinya dalam mengajar.

Beberapa guru menyatakan kesulitan untuk mengontrol emosinya saat bekerja apalagi di masa pandemi seperti sekarang ini. Terkadang ada beberapa masalah pribadi yang mempengaruhi tindakan yang dilakukan saat sedang bekerja. Pengontrolan emosi terhadap siswa juga masih kerap sulit dilakukan, terlebih jika menemukan siswa yang sulit diatur dan tidak mau mengumpulkan tugasnya tepat waktu. Kurang stabilnya seseorang dalam mengendalikan emosi dalam dirinya tentu saja akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Permasalahan kesulitan mengatur kecerdasan emosional guru selama pandemi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dilansir oleh kompas.com berikut ini:

JAKARTA, kompas.com- Perubahan metode pembelajaran dari luring ke daring, kita ketahui telah memunculkan berbagai masalah, di antaranya kendala waktu belajar yang tidak menentu dan kebiasaan baru penggunaan teknologi sebagai media belajar (pengelolaan kelas online). Dalam sebuah survei yang dilakukan di New York, dilaporkan telah muncul banyak bukti menguatkan bahwa selama pandemi Covid-19, telah terjadi tekanan pada guru baik secara pribadi, terkait pekerjaan dan daya tanggap emosional mereka, yang secara tidak langsung memengaruhi proses pembelajaran. Beberapa guru bahkan mengaku mengalami reaksi emosi kemarahan, agresi, kecemasan, penarikan diri dari interaksi sosial, dan penurunan kompetensi sosial secara keseluruhan. Hal itu menyebabkan beberapa guru sudah tidak memiliki semangat lagi untuk melakukan tugas-tugasnya, mengabaikan perawatan diri dan bahkan dirinya kini enggan untuk sekedar bersosialisasi dengan teman-teman (Prodjo, 2021).



Gambar 1. 7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berikutnya faktor yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja adalah sebanyak 48.4% responden memilih pekerjaan sebagai guru dianggap menantang secara mental. Pekerjaan sebagai seorang guru memiliki tanggung jawab secara moral yang berat, sehingga dianggap menantang secara mental. Beberapa guru merasa pekerjaan sebagai seorang guru memberikan beban mental yang besar sehingga seringkali menimbulkan permasalahan kepuasan kerja bagi mereka sendiri.



Gambar 1. 8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Selanjutnya faktor yang menyebabkan ketidakpuasan guru terhadap pekerjaannya adalah rekan kerja yang kurang mendukung. Sebanyak 6.5% dari

31 responden guru menyatakan faktor tersebut mempengaruhi permasalahan kepuasan kerja. Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dengan baik akan menjadikan pekerjaan yang sedang guru lakukan menjadi ringan.

Guru mengeluhkan seringkali ada rekan kerja guru yang terlalu mengandalkan guru lain jika kesulitan dalam mengerjakan tugas yang semua guru seharusnya mendapatkannya. Seperti tugas mengisi rapot *online*, membuat daftar absensi rapat, membuat ppt presentasi untuk mengajar, dsb. Selain itu, pada permasalahan ini seringkali dikarenakan oleh ketidakcocokan karakter antar guru. Beberapa guru menyatakan dirinya tidak bisa menyesuaikan diri dengan rekannya yang cenderung bersifat emosional.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat dari pertanyaan pra riset yang diberikan kepada guru menyatakan bahwa mereka mengalami tidak puas dengan pekerjaan mereka sebagai guru, yaitu sebanyak 31 responden yang menyatakan hal tersebut. Kemudian dari beberapa faktor kepuasan kerja yang telah disajikan dalam pra riset, dapat diketahui faktor-faktor tertinggi yang paling mempengaruhi variabel kepuasan kerja guru yaitu Kecerdasan Emosional dengan persentase sebesar 64,5% atau sebanyak 20 guru, dan faktor Lingkungan Kerja dengan persentase 54,8% atau sebanyak 17 guru yang memilih faktor tersebut. Dari hasil tersebut peneliti menjadikan dua faktor tertinggi menjadi variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Maka dari itu, judul yang peneliti ambil pada penelitian skripsi ini adalah “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri di Wilayah Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri di Wilayah Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri di Wilayah Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang telah peneliti rumuskan di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini antara lain, untuk:

1. Menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri di Wilayah Jakarta Timur.
2. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri di Wilayah Jakarta Timur.
3. Menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri di Wilayah Jakarta Timur.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terutama tentang kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi guru dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya dalam mengajar dan mendidik siswa untuk bisa memperoleh mutu pendidikan yang baik.

3. Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sebab jika kepuasan kerja guru lebih diperhatikan oleh pihak sekolah, maka akan bisa meningkatkan semangat guru dalam bekerja guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh sekolah dengan maksimal.

4. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan sumber informasi tentang adanya pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Serta sebagai sumber referensi jika ada pembaca yang ingin mengembangkan penelitian lebih lanjut.

E. Kebaruan Penelitian

Penelitian yang mengkaji tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun setiap penelitian pasti memiliki kebaruan dan perbedaan dalam penelitiannya. Berikut ini beberapa kebaruan dan perbedaan antara penelitian yang sedang diteliti saat ini dengan penelitian sebelumnya:

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Auful Amsyari, Usman Radiana, dan Aswandi pada tahun 2019 dengan judul “*The Influence of Emotional Intelligence and School Environment on Teacher Job Satisfaction at SMKN (State Vocational Schools) in Sub Rayon I at Sambas Regency*”. Kebaruan penelitian saat ini dengan penelitian yang sebelumnya terletak pada penggunaan indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Dalam penelitian sebelumnya menggunakan tujuh indikator yaitu kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk mendapatkan perubahan status, dan keamanan kerja. Sedangkan dalam penelitian kali ini menggunakan lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji (kompensasi), atasan (supervisi), dan rekan kerja.

Penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sumarni, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul ABS pada tahun

2018 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompus-NTB”. Kebaruan penelitian saat ini dengan penelitian yang sebelumnya terletak pada teknik pengambilan sampel. Pada penelitian sebelumnya teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *saturation sampling*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Perbedaan lainnya terletak pada penggunaan indikator variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.

Pada penelitian sebelumnya menggunakan lima indikator kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengetahuan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan social. Sedangkan dalam penelitian kali ini variabel kecerdasan emosional menggunakan tiga indikator yaitu kesadaran diri (penilaian emosi), pengaturan diri (pengaturan *mood*), dan keterampilan sosial (kesadaran sosial). Pada variabel lingkungan kerja, penelitian sebelumnya menggunakan empat indikator yaitu suhu udara, hubungan karyawan, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja menggunakan empat indikator yaitu penerangan, suhu udara, kebisingan, dan kebersihan.

Selanjutnya penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ana Soto-Rubio, María del Carmen Giménez-Espert, dan Vicente Prado-Gascó tahun 2020 dengan judul *Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic*. Kebaruan penelitian saat ini dengan

penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang diteliti yaitu pada penelitian ini peneliti menggunakan tambahan variabel lingkungan kerja.

Kebaruan selanjutnya terletak pada dimensi kecerdasan emosional. Pada penelitian sebelumnya menggunakan tiga dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu perhatian, kejelasan, dan perbaikan. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga indikator untuk mengukur kecerdasan emosional, antara lain kesadaran diri (penilaian emosi), pengaturan diri (pengaturan mood), dan keterampilan sosial (kesadaran sosial).

Selanjutnya penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Qaiser Suleman, Makhdoom Ali Syed, Ziarab Mahmood, dan Ishtiaq Hussain pada tahun 2020 dengan judul *Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan*.

Kebaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada penambahan variabel lingkungan kerja. Kemudian perbedaan selanjutnya terletak pada indikator yang mengukur kecerdasan emosional. Pada penelitian sebelumnya menggunakan lima indikator kecerdasan emosional yaitu mengelola hubungan, stabilitas emosional, pengembangan diri, integritas, dan perilaku altruistik. Sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan tiga indikator kecerdasan emosional antara lain kesadaran diri (penilaian emosi), pengaturan diri (pengaturan mood), dan keterampilan sosial (kesadaran sosial).

Selanjutnya penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hari Lal Mainali dan Dr. Sudhanshu Verma

pada tahun 2022 dengan judul *The Impact of Working Environment on Employee Satisfaction: Evidence from the Community Colleges of Madhesh Province of Nepal*. Kebaruan pada penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu terletak pada penambahan variabel kecerdasan emosional.

Selain itu kebaruan lain yaitu terdapat pada indikator yang mengukur lingkungan kerja. Pada penelitian sebelumnya menggunakan lima indikator yaitu bantuan karyawan, status diskriminasi, hubungan karyawan, kesetaraan gender, dan komunikasi interpersonal antar karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan empat indikator lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, kebisingan dan kebersihan.

Selanjutnya penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman Dawood Al Sabei, Leodoro J. Labrague, Amy Miner Ross, Suja Karkada, Alaa Albashayreh, Fatma Al Masroori, dan Nasra Al Hashmi pada tahun 2020 dengan judul *Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction*. Kebaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel kecerdasan emosional.

Kebaruan lainnya yaitu terdapat pada indikator yang mengukur lingkungan kerja. Pada penelitian sebelumnya menggunakan lima indikator yaitu partisipasi karyawan dalam urusan perusahaan, hubungan antar karyawan, kemampuan manajer, kepemimpinan yang mendukung karyawan, dan kecukupan sumber daya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat indikator

lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, kebisingan dan kebersihan.