

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap komitmen afektif. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik bilamana sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan, dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok maupun organisasi. Sehingga membentuk kerjasama secara sinergi yang berkelanjutan, karena manajemen merupakan aktifitas dimana pencapaian tujuan dilakukan melalui kerjasama antar sesama. Manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerak pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga membentuk kerjasama yang sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama. Sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya :

Menurut Robbins and Coulter (2018:6) mengatakan bahwa :

Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people". Artinya, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Richard L. Daft (2018:8) mendefinisikan bahwa :

”Management is the achivment of organizational goals in am effective and efficient way through planning, organizing, leadership and control of organizational resource”. Artinya, manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

2.1.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Sarinah dan Mardalena (2019:7) dalam bukunya Pengantar Manajemen, fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah :

1. Perencanaan (*Planing*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan

bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry (2017:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:12-20), berikut ini :

1. *Man* (Manusia, Tenaga Kerja) Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap

manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang) Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi.
3. *Machines* (Alat-Alat atau Mesin) Mesin digunakan untuk memberi kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya dengan baik.
4. *Methods* (Metode Atau Cara-Cara Untuk Mencapai Tujuan) Dalam pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik yang akan memperlancar jalan atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.
5. *Materials* (Bahan-Bahan Atau Perlengkapan) Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa.
6. *Market* (Pasar Untuk Menjual Produk) Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Menurut Hasibuan (2019:1), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengatur apa yang diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Berikut ini penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Yang mengatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6m (*man, money, method, materials, mechines dan market*).
2. Tujuan diatur adalah 6m (*man, money, method, materials, mechines, dan market*) lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6m (*man, money, method, materials, mechines, dan market*) itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pinjaman dengan kepemimpinannya yaitu pinjaman puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adakah dengan melakukan kegiatan urutan-urutan fungsi manajemen tersebut.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2018:26) mengemukakan bahwa manajemen adalah sebagai berikut;

”management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effectively means that the goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule.

Artinya: “Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan

perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal”. Berdasarkan definisi manajemen menurut beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengendalian, dan pengontrolan sumber daya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi. Unsur dalam MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Harlod koonts dan Cyrill O' Donnel (2020:21) menyatakan bahwa : *“Management is getting things done throught people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staffs, direct and control the activities othepeople”*. George R. Terry (2018:5) menyatakan bahwa *“Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals afficiently and effectively”*.

Pendapat lain oleh Edy Sutrisno (2019:6) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut pendapat Henry Fayol (2018:11) *“Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan atau kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien”*

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan peneliti simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dari planning, organizing, leading, dan controlling dengan cara mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:21) menyebut bahwa fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan akan dilakukan oleh seorang pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan-arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengadaan ini untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan di dalam organisasi.

6. Pengembangan (*Develpoment*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum.

8. Pengintegrasian (*Intregation*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsifungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang secara efektif dan efisien

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada manusia untuk mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa untuk mengoptimalkan kemampuan atau potensi yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2018:59) yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti menjelaskan bahwa “Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.” Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemendepartemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada didalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak yang negatif terhadap organisasi.

3. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:14) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menerapkan penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place* and *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5. Memperlakulam leadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2019:78) peran manajemen SDM dalam lingkungan bisnis adalah untuk menyatukan orang-orang yang menjalankan berbagai fungsi yang berbeda untuk mencapai tujuan bisis bersama. Manajemen SDM mampu menyatukan berbagai fungsi bisnis secara bersama sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu mencapai visinya.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memonitor diri sendiri dan perasaan orang lain, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosi sangat diperlukan seorang karyawan dalam bekerja, karena dengan memiliki kecerdasan emosi yang baik seorang pegawai mampu menghadapi kondisi sulit, dan mampu mengatasinya dengan perasaan mereka. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi efektif dalam pekerjaan mereka.

2.2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecendrungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain. Kecerdasan emosional bukanlah sesuatu hal yang baru. Hal tersebut karena tenggelam oleh obsesi abad

ke-20 akan data ilmiah dan rasionalisme. Namun sekarang makin banyak pengakuan tentang perlunya mengefektifkan peran kecerdasan emosional, baik di tempat pekerjaan maupun di dalam kehidupan pribadi. Berikut beberapa pendapat para ahli yang berkaitan dengan kecerdasan emosional :

Menurut *Djafri* (2020:30) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu kecerdasan yang sangat penting dan diperlukan oleh setiap orang yang ingin sukses dalam kehidupannya, baik dalam dunia kerja maupun dalam dunia bisnis. Disamping itu juga kecerdasan emosional dapat memberikan manfaat dalam proses dan pengambilan keputusan yang tepat, kepemimpinan, kemampuan menyelesaikan konflik, menjembatani kesenjangan, terobosan teknis dan strategis komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri secara efektif, kecakapan sosial, serta kemampuan bersikap tegas.

Pandangan ahli lain, yakni *Slovej dan Mayer* kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik dalam diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakanya (*Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiati, 2018:92*).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, mengekspresikan, memahami, dan mengelola emosi . Manfaat yang dapat diperoleh dari kecerdasan emosional adalah memahami diri sendiri lebih dalam, mampu menciptakan komunikasi yang baik, mampu menjadi seseorang menjadi pemimpin yang humanis, mampu beradaptasi, mudah bekerjasama dengan rekan-rekan dan

dalam tim, mampu berempati dengan orang lain, mampu memotivasi diri dan produktif (Harususilo, 2022:125).

Mengacu pada pengertian dari kecerdasan emosional menurut para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sikap positif yang dimiliki seseorang dalam mengatur, mengendalikan perasaan, mengawasi perasaan diri sendiri atau tindakan emosinya dalam hubungan dengan orang lain serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.2.3.2 Prinsip-prinsip Kecerdasan Emosional

Ahli-ahli psikologi Sternberg dan Salovey telah menganut pandangan kecerdasan yang lebih luas, berusaha menemukan kembali dalam kerangka apa saja yang dibutuhkan manusia meraih sukses dalam kehidupannya. Menurut Maurice J. Elias Aditya (2019:68), prinsip kecerdasan emosi yaitu:

1. Sadari perasaan diri sendiri dan oranglain.
2. Tunjukkan empati terhadap oranglain.
3. Atasi dan atur dengan perilaku emosi yang positif.
4. Berorientasi pada rencana dan tujuan positif.
5. Gunakan keterampilan sosial dalam menangani hubungan

3.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Pengembangan emosi harus dimulai sejak usia dini. Oleh karena itu, peran orang tua sangat diharapkan dalam pengembangan dan pembentukan emosi seseorang. Sebagai orang tua hendaknya maupun membimbing anaknya agar mereka dapat mengelola emosi sendiri dengan baik dan benar. Disamping itu

diharapkan anak tidak bersifat pemarah, putus asa, atau angkuh, sehingga prestasi yang telah dimilikinya akan bermanfaat bagi dirinya.

Menurut Goleman yang dialih bahasakan oleh T. Hermaya (2018:267), Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari berbagai lingkungan, menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu lingkungan keluarga maupun lingkungan non keluarga.

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Pristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa, factor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah factor keluarga dan non keluarga. Keluarga merupakan pendidikan pertama dan utama, sedangkan non keluarga merupakan faktor lanjutan yang diperoleh dari luar keluarga. Keduanya sangat berpengaruh terhadap emosional seseorang dan keluargalah yang mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan non keluarga karena di dalam keluarga

kepribadian seseorang dapat terbentuk sesuai dengan pola pendidikan orangtua dalam kehidupannya.

2.2.3.3 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2020:5) adalah sebagai berikut :

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan social, yaitu kemampuan manangani suatu hubungan.
3. Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain

2.2.3.4 Dimensi Dan Indikator Kecerdasan Emosional

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kemampuan seorang pegawai dalam bekerja. Secara konseptual kerangka kerja kecerdasan emosional yang di kemukakan oleh Goleman yang dialih bahasakan oleh T. Hermaya (2018:57) terbagi menjadi dua kategori yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Berikut adalah dimensi dan indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kecakapan Pribadi

Kecakapan pribadi yang bisa menentukan bagaimana kita mengelola diri sendiri, meliputi kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi.

- a. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul.

Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

- b. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
 - c. Motivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
2. Kecakapan Sosial, yang menentukan bagaimana kita menangani suatu hubungan mencakup empati dan keterampilan sosial.
 - a. Mengenali emosi orang lain (*empathy*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam ber-sosial seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

- b. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Berdasarkan dimensi dan indikator di atas, bahwa untuk mencapai atau mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi terdapat beberapa indikator yang harus bisa disesuaikan dan diselaraskan dengan kemampuan diri kita untuk mengelolanya supaya dapat diaplikasikan kedalam sebuah kegiatan terutama dalam menjalankan kegiatan.

2.1.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam organisasi dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola organisasi dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Sebenarnya ada banyak teori kepemimpinan yang bisa digunakan para pakar untuk menganalisa kemampuan atau kualitas pribadi pemimpin dan keberhasilan kepemimpinannya dalam organisasi (*organizational leadership*). Teori-teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor (*variable-variabel*) yang memungkinkan munculnya kepemimpinan tersebut memiliki perbedaan satu dengan yang lainnya.

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (*Rauch & Behling 2018:86*).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2018:119).

Pendapat lain Terry dalam Irham Fahmi (2019:15) “*Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*”. (Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama).

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Zainal, Hadad, & Ramly, 2018:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi intruksi 6 Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi konsultasi Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.
3. Fungsi partisipasi Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi delegasi memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.
5. Fungsi pengendalian Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

2.1.4.3 Teori Kepemimpinan

Menurut Teori awal kepemimpinan menurut *Robbins* dan *Coulter* yang dialih bahasakan oleh (*Syamsy Badu dan Novianty*, 2019:50) adalah sebagai berikut :

1. Teori Sifat Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin. Sifat itu sendiri tidak cukup dalam membantu mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena mengesampingkan interaksi antara pemimpin dengan anggota kelompoknya yang juga merupakan faktor situasional.

2. Teori Perilaku Pendekatan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan daripada teori sifat. Teori perilaku adalah teori yang membedakan antara pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif. Berikut ini adalah 4 teori perilaku kepemimpinan :

- a) *Autokrasi*, yaitu pemimpin yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan membatasi partisipasi Pegawai.
- b) *Demokratis*, yaitu pemimpin yang melibatkan Pegawai dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih Pegawai.
- c) *Laissez-faire*, yaitu pemimpin yang memberikan kesempatan kepada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apapun yang menurut mereka pantas.
- d) *Grid* manajerial, yaitu grid 2 dimensi untuk menilai gaya kepemimpinan dengan menggunakan dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”. Perilaku pemimpin hanya memiliki dua sifat yaitu fokus terhadap pekerjaan dan fokus terhadap Pegawai.

3. Teori *kontingensi* kepemimpinan

Model Fiedler, mendefinisikan tentang gaya terbaik yang dapat digunakan dalam situasi tertentu. Model *Fiedler* mengukur gaya pemimpin yang berorientasi hubungan atau berorientasi tugas menggunakan *kuesioner* rekan kerja yang paling tidak disukai. Ia mengukur tiga dimensi *kontingensi*, yaitu:

- a) Hubungan antara pemimpin dengan anggota, yaitu tingkat keyakinan diri, kepercayaan dan rasa hormat Pegawai terhadap pemimpinnya dinilai sebagai baik atau tidak baik.

- b) Struktur tugas, yaitu tingkat dimana penugasan distrukturisasi dan diformulasikan dengan nilai tinggi atau rendah.
- c) Posisi kekuatan, yaitu tingkat pengaruh seorang pemimpin atas aktifitas perekrutan, pemecatan, pendisiplinan, promosi jabatan, peningkatan gaji dinilai sebagai kuat atau lemah.

Model Fiedler menyarankan bahwa pemimpin yang berorientasi tugas memiliki performa kinerja yang lebih baik di dalam situasi yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Dan pemimpin yang berorientasi pada hubungan memiliki kinerja yang lebih baik di dalam situasi yang sedikit menguntungkan.

- 4. Teori kepemimpinan situasi Hersey dan Blanchard Yaitu teori kontingensi yang fokus pada kesiapan Pegawai. Ada 4 tipe menurut Hersey dan Blanchard, yaitu :
 - a) Pekerjaan tinggi-relasi rendah (*Telling*), yaitu pemimpin menentukan peranan Pegawai dan mengatur apa, kapan, bagaimana, dan dimana Pegawai melaksanakan tugasnya.
 - b) Pekerjaan tinggi-relasi tinggi (*Selling*), yaitu pemimpin menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.
 - c) Pekerjaan rendah-relasi tinggi (*Participating*), yaitu pemimpin dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, dimana pemimpin memiliki peranan sebagai fasilitator dan komunikator.
 - d) Pekerjaan rendah-relasi rendah (*Delegating*), yaitu pemimpin kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

Teori kepemimpinan situasional juga mengidentifikasi 4 tahap kesiapan menurut Hersey dan Blanchard yaitu: Tidak mampu dan tidak mau (menggunakan gaya telling)

- a) Tidak mampu tapi mau (menggunakan gaya selling)
- b) Mampu tetapi tidak mau (menggunakan gaya participating)
- c) Mampu dan mau (menggunakan gaya delegating)

5. Teori jalur-tujuan (*path-goal theory*) menurut *Robert House* yaitu membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi. Robert House mengidentifikasi 4 perilaku kepemimpinan sebagai berikut :

- a) Pemimpin yang mengarahkan (*directive leader*), yaitu pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas.
- b) Pemimpin yang mendukung (*supportive leader*), yaitu pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pengikutnya dan bersifat ramah.
- c) Pemimpin yang partisipatif (*participative leader*), yaitu pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d) Pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leader*), yaitu pemimpin menetapkan sekumpulan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi maksimal mungkin.

2.1.4.4 Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik merupakan suatu ciri dan kualitas tertentu yang dimiliki seseorang. Terkait mengenai kepemimpinan tentunya bagaimana seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan memiliki kualitas diri dalam memimpin organisasinya. Menurut Siagian (2018:92) berpendapat bahwa pendekatan ciri dari karakteristik kepemimpinan terdiri atas:

1. **Inteligensi**

Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya memiliki kecerdasan di atas rata-rata.

2. **Kematangan dan keluasan pandangan sosial**

Rata-rata Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya memiliki di atas pengikutnya, sehingga selalu mampu mengendalikan situasi yang kritis. emosi jatuh tempo

3. **Motivasi dan keinginan prestasi**

Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya memiliki motivasi yang besar untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dibandingkan pengikutnya

2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Menurut *Rauch & Behling* dalam *Ansory & Indrasar* (2018:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang mencakup gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Seperti yang dikembangkan oleh menurut *Thoha* (2018:65), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut *Thoha* (2018:65), sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator
 - a) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi

- b) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 - a) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.
 - b) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil inti-sari pembicaraan.
 3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 - a) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - b) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
 4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
 - a) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - b) Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.1.5 Komitmen

Komitmen secara umum diartikan sebagai kondisi dimana terjadinya sebuah perjanjian antara seseorang yang mengakibatkan keterikatan. Dalam hal ini keterikatan yang dimaksud adalah kepada diri sendiri atau berhubungan dengan orang lain yang diwujudkan dengan perilaku dan tindakan tanpa adanya suatu paksaan apapun.

Istilah komitmen menurut Griffin (2018:51) didefinisikan sebagai suatu dimensi tentang perilaku yang penting sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan penilaian akan keterikatan karyawan pada perusahaan. Menurut Sri Kuntjoro (2018:32) komitmen adalah sebuah keterlibatan yang berisi akan identifikasi, rasa

loyalitas dari seseorang tanpa suatu paksaan kepada organisasi yang diikutinya. Sedangkan menurut Steers dan Porter (2019:17) ini menjelaskan bahwa *Commitment is a condition where the individual has an attachment to all the actions taken.*

Komitmen merupakan bentuk kewajiban atau dedikasi yang mengikat seseorang pada hal tertentu, orang lain atau tindakan tertentu. Komitmen juga berkaitan dengan kata konsekuen yang artinya sudah direncanakan atau dijanjikan dan harus diselesaikan atau dilakukan. Dengan begitu, seseorang yang memiliki komitmen akan bertanggung jawab pada sesuatu yang sudah diselenggarakan atau dijanjikan. Komitmen terbagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi serta keyakinan di dalam nilai-nilainya. Komitmen ini berhubungan dengan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan pada sebuah organisasi. Komitmen afektif adalah proses perilaku yang membuat seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi dalam hal nilai serta kesatuan tujuan. Ini adalah tingkat yang memiliki tujuan individu serta nilai yang menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung bisa mempengaruhi keinginan seseorang untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis. Komitmen normatif berkembang sebagai hasil pengalaman sosialisasi tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Ini adalah jenis komitmen yang berasal dari kebudayaan

seseorang atau etik kerja karena merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Perasaan loyalitas serta tugas menjadi dasar dari komitmen normatif yang mempengaruhi seseorang untuk tetap tinggal dalam organisasi karena memang menjadi kewajiban.

3. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasa dan bisa bertahan dengan suatu organisasi jika dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan dengan dasar organisasi ini bisa terjadi karena karyawan memang memerlukan organisasi. Ini juga bisa dilihat sebagai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya pada saat mereka keluar. Biaya ini ditunjukkan dengan 2 cara yang berbeda yakni seseorang mendapatkan kedudukan dalam organisasi seiring dengan bertambahnya masa jabatan sehingga bisa memperoleh keuntungan.

2.1.6 Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan suatu keterikatan secara psikologis perasaan dan emosi pegawai terhadap organisasinya. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Adapun pengertian komitmen organisasi menurut para ahli :

Mowday dkk (2021:34) mengemukakan bahwa: Komitmen Afektif merupakan suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan . Sedangkan *Yusuf dan Syarif* (2018:27) mengemukakan komitmen afektif sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Pendapat lain menurut *Gibson* (2018:214) memberikan pengertian sebagai berikut: komitmen afektif sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa komitmen afektif merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Tingkat komitmen afektif yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi.

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi komitmen afektif menurut beberapa ahli, antara lain:

Menurut (*Busro*, 2018:19) Komitmen afektif adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan

kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Sedangkan *Allen* dan *Meyer* dalam *Elisa* (2018:259) Komitmen afektif adalah perasaan akan kewajiban karyawan untuk berada pada organisasi, perasaan tersebut dihasilkan dari internalisasi tekanan normative individu pada saat masuk organisasi atau selanjutnya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa seseorang dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka. Komitmen tersebut muncul pada diri pegawai sendiri, sehingga pegawai merasa memiliki keterikatan dengan organisasinya dan akan muncul keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut dengan pemahaman nilai dan tujuan organisasi yang telah sejalan.

2.1.6.2 Faktor Penyebab Komitmen Afektif

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari dalam hal ini di jelaskan mengenai pembentukan komitmen yang muncul dari dalam individu seorang pegawai, secara konseptual masing-masing dari empat komponen komitmen afektif memiliki faktor yang berbeda, *Allen* dan *Meyer* (2018:25) mengemukakan bahwa faktor komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh empat kategori yaitu :

1. Karakteristik organisasi, yang mempengaruhi perkembangan komitmen afektif adalah sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada karyawan.
2. Karakteristik pekerjaan

3. Karakteristik individu yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu gender dan usia, meskipun bergantung pada beberapa kondisi karyawan sendiri seperti status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi karyawan mengenai kompetensinya.
4. Pengalaman kerja. Yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi karyawan yang mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi karyawan, dan variasi kemampuan yang digunakan karyawan. Berdasarkan dari keempat kategori diatas, *Allen & Mayer* (dalam *Yusuf dan Syarif*, 2018:25) menunjukkan bukti terkuat terletak pada faktor pengalaman kerja, terutama pengalaman dan kebutuhan psikologis untuk membuat individu nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam peran kerjanya.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Afektif

Komitmen Afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan terhadap organisasi untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Menurut *Allen & Mayer* (2018:25) menjelaskan ada tiga dimensi dan indikator yang menggambarkan adanya komitmen afektif individu terhadap organisasi, yaitu:

1. Keterikatan emosional.

Merupakan perasaan kuat individu terhadap organisasi sehingga akan mudah melekat secara emosional terhadap organisasi. Individu akan merasa bahwa ia adalah bagian dari keluarga organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan afeksi positif dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap organisasi. Karena adanya perasaan terikat terhadap organisasi, maka individu hanya

mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi. Indikatornya adalah :

- a) Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
- b) Kepedulian terhadap organisasi.

2. Identifikasi.

Merupakan keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan salah satu kunci terbentuknya rangkaian aspek komitmen organisasi lainnya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu: adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, adanya perasaan individu bahwa organisasi memberikan kebijakan untuk mendukung kinerjanya, dan adanya kebanggaan telah menjadi kebanggaan dari organisasi. Indikatornya adalah :

- a) Penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan
- b) Keinginan untuk tetap menjaga keaggotaan

3. Partisipasi.

Merupakan keinginan kuat individu untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Adanya keinginan untuk sungguh-sungguh terlibat dalam setiap aktivitas atau kegiatan perusahaan tercermin dalam penerimaan individu untuk menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan. Individu akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik melebihi standar minimal yang diharapkan perusahaan. Selain itu, individu akan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan diluar tugas dan perannya apabila bantuannya diperlukan oleh perusahaan.

- a. Hubungan sosial pegawai
- b. Rasa bangga memberitahukan organisasi terhadap orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap komitmen afektif sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Penelitian, Judul Penelitian, Sumber, dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Nur Arifin dan Feresht Nurdiana Dihan (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pembedayaan Karyawan terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif | Penelitian sama-sama membahas variabel Kecerdasan Emosional dan komitmen Afektif | Penelitian tidak menggunakan variabel pemerdayaan karyawan |

| No | Penelitian, Judul Penelitian, Sumber, dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|---|
| | <p>Kerja di PT. Maharani Travel</p> <p>Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 9, No. 2, Oktober 2020</p> | | | |
| 2 | <p>Riza Mutimma Auda Universitas Negeri Surabaya (2019)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jamilah Travel</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen – Volume 8 No. 2 Februari 2019</p> | <p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan, yaitu apabila semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula komitmen afektif.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif</p> | <p>Penelitian tidak menggunakan variabel kepuasan kerja</p> |
| 3 | <p>Fitry Jelita P, Maria Helen S, Mary Philia E (2018)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada PT. Jaya Megah Tour</p> <p>Jurnal Gema Aktualita, Vol. 3 No. 2, Desember 2018</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tidak menggunakan variabel kepuasan kerja • Memiliki tempat penelitian yang berbeda |
| 4 | <p>Ance Selfi Andianita (2020)</p> <p>Kompetensi Karyawan, <i>Emotional Quotient</i> dan <i>Self Efficacy</i> pengaruhnya</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tidak menggunakan variabel kinerja karyawan • Memiliki tempat penelitian yang berbeda |

| No | Penelitian, Judul Penelitian, Sumber, dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| | <p>terhadap <i>Organizational Citizenship</i> dan Kinerja Karyawan pada Indomobil grup di Surabaya</p> <p><i>Juournal Of Research In Economics and Management Vol. 17 No. 1/ Januari – Juni (semester 1) 2020.</i></p> | secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja | | |
| 5 | <p>Suherman, Jono M Munandar, Soekiswo Dirjosuparto (2018)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan</p> <p>Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 2, Agustus 2018.</p> | Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. | Penelitian sama-sama membahas variabel Kepemimpinan dan Komitmen Afektif | <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tidak menggunakan variabel motivasi kerja • Memiliki tempat penelitian yang berbeda |
| 6 | <p>Siti Noor Hidayati (2019)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformational</i> dan <i>Transaksional</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera</p> <p>Jurnal Maksipreneur Vol. III, No. 2, Hal 117-132 2019</p> | Hasil menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan <i>transaksional</i> dan kepemimpinan <i>transaksional</i> terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif. | Penelitian sama-sama membahas variabel Kepemimpinan dan Komitmen Afektif | <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tidak menggunakan variabel kinerja karyawan • Memiliki tempat penelitian yang berbeda |
| 7 | Ijaz A. Qureshi1, Rehan Ali, Hassan | <i>Linear regression model summary</i> | <i>Research equally discusses variables</i> | Have different research sites |

| No | Penelitian, Judul Penelitian, Sumber, dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|--|
| | <p>Raza, Mike Whitty (2019)</p> <p><i>The Impact of Leader's Emotional Intelligence on Employee Commitment. An Grab Drivers In Magelang City</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM) e-ISSN: 2278- 487X, p-ISSN: 2319- 7668. Volume 17, Issue 5. Ver. I (May. 2019), PP 125-134</p> | <p><i>shows that leader emotional intelligence has positive correlation with employee affective commitment (Adjusted R2 =.563)</i></p> | <p><i>Emotional Intelligence and Organization al Commitment.</i></p> | |
| 8 | <p>Andi Diah Sakinah Fatwa (2021)</p> <p>Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi-Diri terhadap Komitmen Afektif Tugas pada Buss Trans Jogja</p> <p>Edukasi Islam Jurnal Pendidikan Islam Vol 04, Januari 2021</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen tugas.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif</p> | <p>Memiliki tempat penelitian yang berbeda</p> |
| 9 | <p>Layla Hafni, Khelliwaty Chandra Procuratio (2018)</p> <p>Pengaruh Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Dan Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Di Eastern Llc Pekanbaru</p> | <p>Hasil Penelitian menunjukkan kecerdasan emosional pemimpin dan leadership secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan dan Komitmen Afektif</p> | <p>Memiliki tempat penelitian yang berbeda</p> |

| No | Penelitian, Judul Penelitian, Sumber, dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|--|
| | <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.04, No.03, September 2016 EISSN - 2580-3743 (2018)</p> | | | |
| 10 | <p>Hanny Liany (2020) pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi PT Yontomo Sukses Abadi Tangerang. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan/ Volume 5/No.3/Mei - 2021 : 261-266 2020</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Bepengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kepemimpinan , Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tidak menggunakan variabel kinerja karyawan • Memiliki tempat penelitian yang berbeda |
| 11 | <p>Putri Oktovita Sari (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans Dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah (PT. Travel Haji Umroh Surabaya) Journal of Research in Business and Economics, Vol. 01, No. 01, November 2018</p> | <p>Hasil Penelitian menunjukkan Komitmen Afektif berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kepemimpinan dan Komitmen Afektif</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Peneliti tidak menggunakan variabel komitmen kontinuans dan variabel komitmen normative • Memiliki tempat penelitian yang berbeda |
| 12 | <p><i>Shojaee Farahabadai Hossein and Tabatabaei Hakimeh (2019)</i></p> | <p><i>Based on the results from correlation test, Pearson correlational coefficient is</i></p> | <p><i>Research equally discusses variables Relationship between Managers' Emotional</i></p> | <p>Have different research sites</p> |

| No | Penelitian, Judul Penelitian, Sumber, dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|---|
| | <p><i>Relationship between Managers Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Governmental Organizations of Iran</i></p> <p>Research Journal Of Recent Sciences ISSN 2277-2502 Vol. 4(10), 10-15, October 2019</p> | <p>0.666 and Spearman correlational coefficient is 0.651 which show that there is a meaningful relationship between emotional intelligence and organizational commitment ($p < 0.05$) and the relationship between them is direct.</p> | <p><i>Intelligence and Organizational Commitment</i></p> | |
| 13 | <p>Heru Kurnianto Tjahjono (2018)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Komitmen Afektif pada Golden Rama Travel</p> <p>Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 11 No. 2 September 2018: 217-232 Doi: http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2771</p> | <p>Hasil Penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship</i> dan komitmen afektif.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Kepemimpinan dan Komitmen Afektif</p> | <p>Peneliti tidak menggunakan variabel <i>organization citizenship behavior</i></p> |
| 14 | <p>Umi Badiroh, Siti Nur Azizah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa (2020)</p> <p>Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> pada Bus Umum Sinar Rizki</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap OCB.</p> | <p>Penelitian sama-sama membahas variabel Komitmen Afektif dan Kepemimpinan</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Peneliti tidak menggunakan variabel kepuasan kerja • Memiliki tempat penelitian yang berbeda |

| No | Penelitian, Judul Penelitian, Sumber, dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|-------------------------------|
| | Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume 2, No. 1, 2020 | | | |
| 15 | Choi Sang Long, Tan Owee Kowang (2019) <i>The Effect of Leaders' Emotional Intelligence on Employees' Organization Commitment in Malaysia</i> <i>Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 6 No 1 January 2019</i> | Showed the result of correlational analysis on two types of organizations (Multinational and Locally Owned Companies). All dimensions of EI dimensions are significantly correlated with OC. | <i>Research equally discusses variables</i> Leaders, Emotional Intelligence, on Organizational Commitment | Have different research sites |

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh parsial antara variabel Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan obserasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti kecerdasan emosional, kepemimpinan terhadap komitmen afektif. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya

dari peneliti terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif

Pengenalan diri seseorang ditunjukkan dengan adanya kesadaran emosi, serta mempunyai rasa percaya diri. Seseorang pegawai harus mampu melakukan pengendalian diri dapat dilihat dari adanya sikap kendali diri terhadap dirinya baik berhadapan dengan orang lain maupun menghadapi dirinya sendiri dan memiliki sifat yang sabar.

Kematangan kecerdasan emosional yang di miliki oleh seorang pegawai untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress, dan menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fitriy dkk (2018) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada PT. Jaya Mega Tour dinilai tinggi. Dimana mereka telah memiliki kecerdasan emosional yang baik yang telah mereka pelajari selama masa pelatihan. Pegawai belajar mengasah kecerdasan emosional yang dimiliki melalui pengalaman bekerja dalam menghadapi penumpang yang berbeda-beda.

Riza (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jamila Travel, mengemukakan bahwa penelitian sudah sesuai dengan keadaan yang terdapat pada perusahaan bahwa kecerdasan emosional pegawai PT. Jamila Travel cukup tinggi bahwa antar sesama pegawai terdapat kerjasama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati orang lain untuk

mencapai hasil yang terbaik dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Didukung oleh penelitian terdahulu secara parsial oleh Nur Arifin dan fareshti Nurdiana Dihan (2020) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja di PT. Maharani Travel. Menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan dari pengertian dan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang sangat penting di terapkan agar suatu pekerjaan agar tercapainya suatu tujuan organisasi berjalan baik. Mengacu kepada pengertian dan penelitian terdahulu tersebut merupakan suatu dasar yang menguatkan peneliti ini mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif.

2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya sosok pemimpin, seorang pemimpin dengan kepemimpinan mempunyai visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi.

Kepemimpinan juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi. Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting pada proses peningkatan kinerja. Peran seorang pemimpin antara lain adalah meningkatkan komitmen. Dengan keahlian yang dimiliki, pemimpin dapat mengarahkan bawahannya sehingga bekerja dengan memiliki loyalitas yang tinggi

terhadap organisasi. Jika peranan pemimpin dapat dirasakan oleh setiap bawahannya, dan secara tidak sadar karyawan akan menyelesaikan kewajibannya dengan merasa tidak terbebani, berarti telah muncul komitmen dalam diri seorang karyawan untuk tetap terus bekerja dan mengabdikan pada organisasi tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan Suherman, Jono M Munandar, Soekiswo Dirjosuparto (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Noor Hidayati (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera dan dalam penelitian yang dilakukan Andi Diah Sakinah Fatwa (2021) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Efikasi-Diri Terhadap Komitmen Tugas Pada Buss Trans Jogja menunjukkan adanya hubungan secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen.

Didukung oleh penelitian terdahulu oleh Heru Kurnianto Tjahjono (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Afektif pada Golden Rama Travel bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship dan komitmen afektif.

2.3.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif

Kecerdasan emosional dan kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan

maupun swasta. Sebab dengan adanya kecerdasan emosional seorang pegawai yang tinggi akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasinya. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengatur bawahan dan semakin kuat akan meningkatkan komitmen organisasi atau mempengaruhi komitmen organisasi.

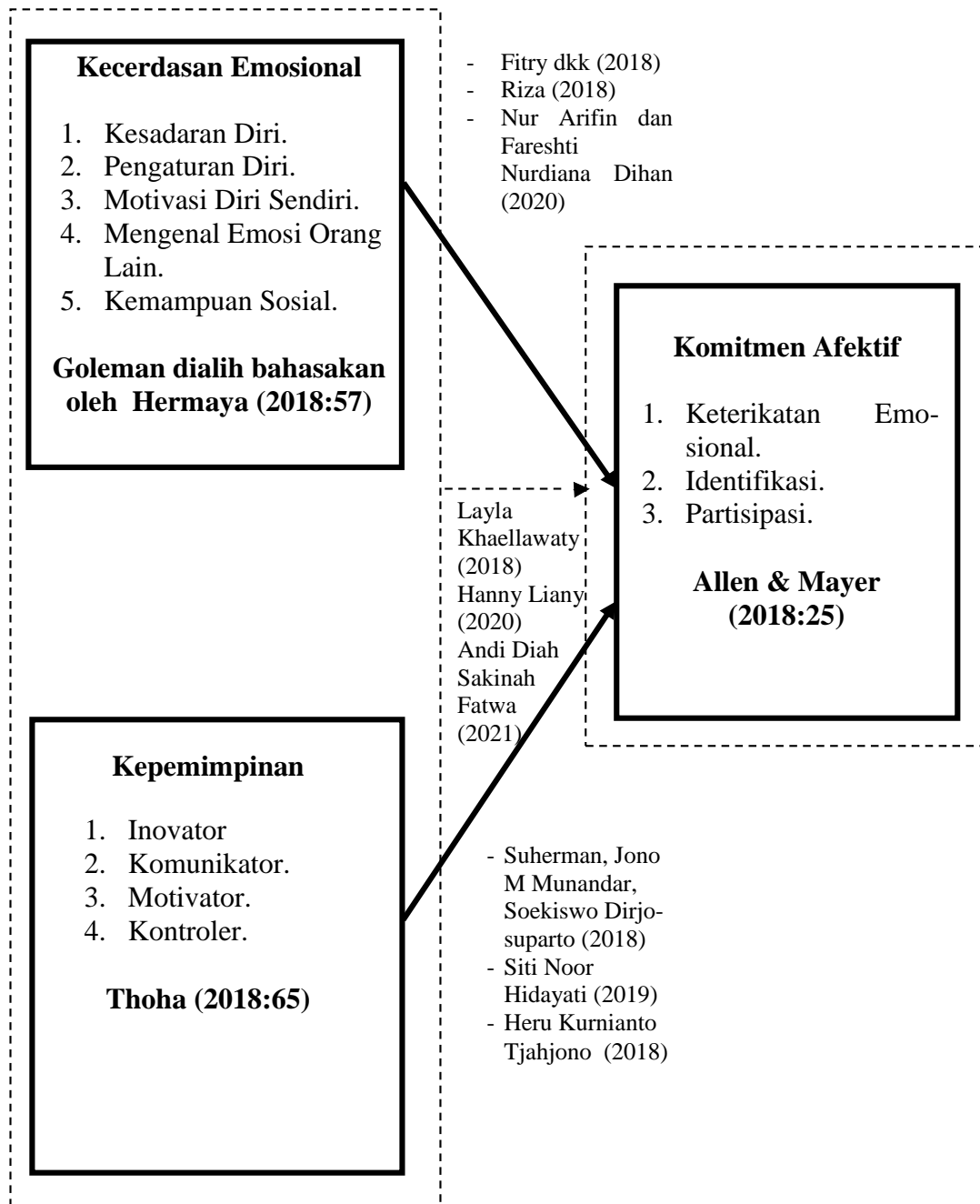
Kecerdasan emosional dan kepemimpinan adalah hal yang mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang telah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi serta dibantu dengan dorongan seorang pemimpin akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen akan mendapatkan kepercayaan yang tinggi atas apa yang dikerjakannya, hal tersebut akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Layla dan Khelliwaty (2018) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Dan Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Di Eastern Llc Pekanbaru. Didukung oleh Hanny Liany (2020) dengan judul pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif pada PT. Mabur Travel menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

2.4 Paradigma Peneliti

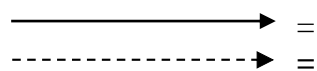
Paradigma peneliti merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat yang dianut oleh masing-masing ilmuan berbeda-beda. Baik menyangkut tentang hakikat apa yang harus dipelajari, obyek yang diamati, atau metode yang digunakan, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan

masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap komitmen afektif dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Ket :



Berpengaruh secara parsial
 Berpengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif

b. Hipotesis Parsial

a) Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Afektif.

b) Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Afektif