

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Komitmen Afektif. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktifitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktifitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Prinsipnya 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 secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Dalam bahasa latin ada kata yang punya pengertian yang hampir sama, yakni "*manus*" yang artinya tangan atau menangani. Manajemen merupakan *skill* atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin, sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang *leader*. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli yaitu:

Menurut pendapat dari George and Leslie (2020:2) mengemukakan bahwa "*Management is a process of managing and utilizing the resources of an organization through the cooperation of members to achieve organizational goals effectively and efficiently*". Yang diterjemahkan "Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien".

Pendapat dari Robbins and Marry (2019:37) mengemukakan bahwa "*Management involves coordinating and overseeing the work activities of so their activities are completed efficiently and effectively*". Yang diterjemahkan "Manajemen berkaitan dengan pengkoordinasian dan pengawasan aktivitas kerja orang lain agar aktivitas mereka dapat terselesaikan secara efisien dan efektif".

Pendapat Robbins (2020:2) menyatakan bahwa “*Management that focuses on maximizing the abilities of its employees or members through various strategic steps in order to improve employee performance towards optimizing organizational goals*”. Yang diterjemahkan “Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Manajemen adalah proses yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur

organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Kontrol (*Controlling*)

Kontrol adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan. Berdasarkan empat fungsi diatas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol. Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dimana semua aspek bekerja sama 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 Pentingnya Manajemen

Manajemen sangat penting bagi perusahaan karena berperan sebagai pemandu dalam mengarahkan sumber daya perusahaan, mengambil keputusan strategis, dan mencapai tujuan organisasional. Berikut adalah beberapa alasan mengapa manajemen sangat penting bagi kesuksesan perusahaan:

1. Perencanaan Strategis

Manajemen membantu perusahaan dalam perencanaan strategis, membantu menetapkan tujuan jangka panjang, serta merancang strategi untuk mencapainya. Perencanaan yang baik membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan lingkungan bisnis.

2. Koordinasi Sumber Daya

Manajemen bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya perusahaan, seperti manusia, finansial, dan teknologi. Koordinasi yang efektif membantu mencegah pemborosan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional.

3. Pengambilan Keputusan

Manajemen berperan dalam proses pengambilan keputusan, dari keputusan strategis hingga operasional. Keputusan yang baik membantu perusahaan mengatasi tantangan, memanfaatkan peluang, dan mencapai keunggulan kompetitif.

4. Pengembangan dan Pengelolaan Tim

Manajemen membantu mengembangkan tim yang produktif dan berkinerja tinggi. Ini termasuk perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Manajemen yang efektif juga mendorong kerjasama dan komunikasi di antara anggota tim.

5. Motivasi Karyawan

Manajemen berperan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini melibatkan pengakuan atas kinerja yang baik, penyediaan insentif, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

6. Pengelolaan Perubahan

Manajemen membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan, baik itu perubahan dalam pasar, teknologi, atau kebijakan bisnis. Manajemen yang efektif dapat merancang strategi untuk mengelola perubahan dengan minimal gangguan.

7. Pengawasan dan Pengendalian

Manajemen menyediakan sistem pengawasan dan pengendalian untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini membantu mencegah terjadinya masalah dan memastikan akuntabilitas.

Keseluruhan, manajemen adalah elemen yang sangat penting dalam membentuk arah dan kesehatan keseluruhan perusahaan. Manajemen yang baik membawa dampak positif bagi efisiensi, produktivitas, dan daya saing perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya,

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan dalam pelaksanaannya memerlukan unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur-unsur ini terutama terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen. Berikut ini

beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Flippo (2020) mengemukakan bahwa: *“Human Resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished”*. Diterjemahkan bahwa “Manajemen sumber daya ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat”.

Menurut Garry And Kotler (2019:5) menyatakan bahwa: *“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”*. Diterjemahkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi”.

Menurut Robbins (2020:10) menyatakan bahwa: *“Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals”*. Diterjemahkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem manajemen yang memastikan talenta individu dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu organisasi atau Perusahaan yang focus untuk pengelolaan karyawan atau anggota nya, pengembangan potensi, pengawasan untuk mencapai tujuan bersama

2.1.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen SDM mencakup berbagai aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Sedarmayanti (2020) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun

2.1.2.3 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi kunci dalam setiap organisasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan aspek-aspek karyawan,

termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen hubungan kerja.

1. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan : Bertanggung jawab untuk mendapatkan bakat terbaik untuk organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.
2. Pengembangan Karyawan : Manajemen sumber daya manusia membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan menyediakan pelatihan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.
3. Manajemen Kinerja : Terlibat dalam proses evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan sistem insentif yang sesuai. Dengan menetapkan harapan yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif, manajemen kinerja dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan individu dan organisasi.
4. Pengelolaan Konflik dan Hubungan Kerja : Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab atas penyelesaian konflik di tempat kerja dan mempromosikan hubungan kerja yang positif. Melalui kebijakan yang adil dan konsisten, HRM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan karyawan.
5. Perencanaan Suksesi dan Pengembangan Karir : Membantu organisasi dalam merencanakan suksesi untuk memastikan bahwa ada pemimpin dan karyawan

yang terampil yang siap mengisi posisi kunci di masa depan. Ini melibatkan identifikasi dan pengembangan bakat internal serta pembuatan rencana karir yang jelas bagi karyawan.

6. Kepatuhan dan Kesejahteraan Karyawan : Manajemen sumber daya manusia memastikan bahwa organisasi mematuhi semua regulasi dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Mereka juga terlibat dalam menyediakan program kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, cuti, dan program keseimbangan kerja-hidup, yang dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam keseluruhan strategi dan operasi organisasi. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan karyawan, serta memastikan bahwa organisasi memiliki bakat yang tepat dan terlibat dalam praktik kerja yang efektif, HRM dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang sebuah organisasi.

2.1.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklarifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Menurut Flippo (2020) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut :

- 1) Fungsi Manajerial yang meliputi :

- a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2) Fungsi teknis yang meliputi :

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi.

c. Pemberian kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan.

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung. Fungsi

pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

Manajemen SDM memiliki fungsi-fungsi yang akan sangat membantu pihak manajemen dalam mengelola SDM dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

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 petugas 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.

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa Latin yaitu “*emovere*” yang artinya bergerak menjauh. Kecerdasan emosional pada hakikatnya merupakan kemampuan yang

dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain. Berikut beberapa pendapat para ahli yang berkaitan dengan emotional quotient :

Menurut Carmeli (2023:9) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *“Emotional quotient is an ability to regulate emotional conditions that can influence an individual’s ability to deal effectively with environmental demands and pressures”*. Artinya Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengatur kondisi emosi yang dapat memengaruhi individu untuk menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan secara efektif.

Menurut Robbins and Judge (2020) *Emotional Intelligence includes self-control, enthusiasm and perseverance, as well as the ability to motivate oneself and survive frustration, the ability to control impulses and emotions, not exaggerate pleasure, regulate mood and keep stress from paralyzing the ability to think and read. other people's deepest feelings (empathy) and prayer, to maintain relationships to the best of their ability to resolve conflicts, as well as to lead*. Artinya Kecerdasan Emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin.

McShane and Von Glinow (2020:45) *Emotional Intelligence is the greater ability that a person has in terms of being aware of the emotions that are occurring within oneself, controlling existing emotions, motivating oneself in dealing with emotions, having empathy for other people and the ability to relate to other people.* Artinya Kecerdasan Emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam hal menyadari emosi yang sedang terjadi dalam diri, mengendalikan emosi yang ada, memotivasi diri dalam menghadapi emosi, memiliki empati terhadap orang lain dan kemampuan berhubungan dengan orang lain.

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.

2.1.3.2 Pentingnya Kecerdasan Emosional

Pentingnya Kecerdasan emosional telah semakin diakui dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan, karir, hubungan interpersonal, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

1. Kesejahteraan Mental : Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu seseorang mengelola stres, kecemasan, dan tekanan secara lebih efektif. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki tingkat kesejahteraan mental yang lebih tinggi dan dapat mengatasi tantangan kehidupan dengan lebih baik.
2. Hubungan Interpersonal yang Baik : Kecerdasan emosional yang tinggi membantu seseorang dalam memahami dan merespons emosi orang lain

dengan lebih baik. Ini memungkinkan individu untuk membangun hubungan interpersonal yang lebih sehat dan memperkuat ikatan sosial dengan orang lain.

3. **Kepemimpinan yang Efektif** : Kepemimpinan yang sukses sering kali memerlukan kecerdasan emosional yang baik. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu memotivasi, menginspirasi, dan memandu tim dengan efektif, serta mampu menangani konflik dan situasi sulit dengan bijaksana.
4. **Kesuksesan Karier** : Kecerdasan emosional sering dikaitkan dengan kesuksesan dalam karier. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki keterampilan interpersonal dan kepemimpinan yang baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.
5. **Keterampilan Komunikasi yang Baik** : Kecerdasan emosional yang tinggi membantu seseorang dalam berkomunikasi dengan efektif. Kemampuan untuk mengungkapkan diri dengan jelas, mendengarkan dengan empati, dan memahami pesan yang disampaikan oleh orang lain sangat penting dalam konteks personal maupun profesional.
6. **Keputusan yang Lebih Baik** : Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu seseorang dalam membuat keputusan yang tepat, karena individu tersebut mampu mempertimbangkan faktor emosional serta rasional dalam proses pengambilan keputusan.
7. **Kepuasan Kerja** : Individu dengan Kecerdasan emosional yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan retensi karyawan yang lebih tinggi di tempat kerja.

Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kehidupan dan karier seseorang. Lebih dari sekadar memiliki kecerdasan intelektual, kemampuan untuk memahami, mengelola, dan berkomunikasi dengan emosi menjadi keterampilan yang sangat berharga dalam menghadapi berbagai situasi dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.3.3 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 pemaarah, putus asa, atau angkuh, sehingga prestasi yang telah dimilikinya akan bermanfaat bagi dirinya.

McShane and Von Glinow (2020:51), *“Emotional intelligence is strongly influenced by factors originating from various environments, explaining that there are two factors that influence emotional intelligence, namely the family environment and the non-family environment”*. Artinya 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. *Family environment* (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. *Non-Family Environment* (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.

Keduanya sangat berpengaruh terhadap emosional seseorang dan keluarganya yang mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan non keluarga karena di dalam keluarga kepribadian seseorang dapat terbentuk sesuai dengan pola pendidikan orang tua dalam kehidupannya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Dimensi digunakan untuk mengukur konsep suatu topik, objek, atau subjek yang ditujukan untuk kepentingan pendalaman atau penelitian lanjutan. Makna-makna yang berbeda dikenakan pada kelompok-kelompok yang berbeda. Kelompok-kelompok itu disebut “dimensi”. Adapun dimensi-dimensi emotional quotient menurut Carmeli (2023:11) antara lain :

1. *Self Regulation* (Pengaturan Diri)

Adalah kemampuan mengelola emosi dan dorongan yang ada dalam dirinya. Berupa usaha yang sistematis dalam mengarahkan tindakan, pikiran, dan perasaan guna mencapai suatu tujuan.

2. *Self Motivation* (Motivasi Diri)

Adalah kemampuan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para

pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

3. *Self Awareness* (Kesadaran Diri)

Merupakan kemampuan individu untuk bisa mengidentifikasi dan memahami dirinya secara utuh, baik dari sifat, karakter, emosi, perasaan, pikiran dan cara adaptasi dengan lingkungan. *Empaty*, adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

4. *Social Skill* (Keterampilan Sosial)

Adalah keterampilan untuk berinteraksi, berkomunikasi dan berpartisipasi dalam kelompok.

Berdasarkan diemsi 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.

Indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Adapun indikator-indikator Kecerdasan emosional menurut Carmeli (2023:14) sebagai berikut :

1. Mengatur Emosi
2. Semangat Kerja
3. Mengenali Kekurangan diri
4. Pemahaman Perasaan Orang lain dan Kepekaan
5. Hubungan dengan Rekan Kerja

2.1.4 Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi, agar karyawan itu sendiri merasa terikat dengan organisasi sehingga memberikan kinerja yang baik. Organisasi bisa meraih kinerja yang tinggi seperti tingginya tingkat kinerja dan kemampuan unjuk kerja serta kepribadian yang baik.

2.1.4.1 Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Disamping itu *personality* sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri individu, seperti kepada orang yang pemalu dikenakan atribut “berkepribadian pemalu”. Berikut beberapa pengertian Kepribadian menurut para ahli.

Menurut Hadziahmetovic dan Mujezinovic (2021:76) “ *Employee personality is an emotional, cognitive and behavioral tendency, which is persistent and displayed by employees in response to various environmental situations*” Artinya “Kepribadian karyawan adalah kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan”.

Menurut Leuhery (2019) “*Personality is a series of relatively fixed characteristics and most of them are formed from hereditary, environmental, social and cultural factors*”. Artinya “Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besarnya dibentuk dari faktor keturunan, lingkungan, sosial serta kebudayaan”.

Menurut Lussier (2019) *Personality is a trait or trait. Traits are dimensions of individual differences relating to tendencies that show consistent patterns in thoughts, feelings, and actions.* Artinya “Kepribadian adalah suatu sifat atau trait. Trait adalah dimensi perbedaan individu berkaitan dengan kecenderungan yang menunjukkan pola konsisten dalam pikiran, perasaan, dan tindakan.

Kepribadian adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya.

2.1.4.2 Pentingnya Kepribadian

Kepribadian dalam kehidupan individu sangatlah besar dan mencakup berbagai aspek. Berikut adalah beberapa alasan mengapa Kepribadian dianggap penting:

1. Mengarahkan Perilaku dan Tindakan : Kepribadian mempengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak dalam berbagai situasi. Kepribadian yang unik membentuk kerangka kerja mental individu dan memberikan panduan dalam membuat keputusan dan menghadapi tantangan sehari-hari
2. Interaksi Sosial : Kepribadian memainkan peran penting dalam interaksi sosial. Cara individu berkomunikasi, berinteraksi, dan berhubungan dengan orang lain dipengaruhi oleh kepribadian mereka. Sebagai contoh, seseorang yang ekstrovert mungkin lebih cenderung aktif dalam berbagai kegiatan sosial, sementara seseorang yang lebih introvert mungkin lebih suka kegiatan yang lebih tenang dan intim.
3. Kesuksesan dalam Karier : Kepribadian dapat memengaruhi kinerja dan keberhasilan dalam karier seseorang. Beberapa karakteristik personality seperti

ketekunan, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim dapat menjadi faktor penentu dalam kesuksesan profesional seseorang.

4. Kesejahteraan Psikologis : Kepribadian yang sehat dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis seseorang. Seseorang yang memiliki keseimbangan antara aspek-aspek kepribadian seperti stabilitas emosional, kesetiaan, dan kepuasan diri cenderung memiliki tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan yang lebih tinggi.
5. Kesehatan Fisik : Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dapat berhubungan dengan kesehatan fisik seseorang. Misalnya, kepribadian yang optimis dan adaptif dapat membantu seseorang mengatasi stres dan memperkuat sistem kekebalan tubuh, sehingga mengurangi risiko penyakit fisik.
6. Pengembangan Diri : Memahami kepribadian seseorang dapat membantu mereka dalam pengembangan diri dan pertumbuhan pribadi. Dengan mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, individu dapat bekerja untuk memperkuat aspek positif kepribadian mereka dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul.
7. Pengambilan Keputusan : Kepribadian dapat memengaruhi cara seseorang membuat keputusan. Individu cenderung membuat keputusan berdasarkan preferensi, nilai-nilai, dan sikap mereka yang terkait dengan kepribadian mereka.

Kepribadian memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kehidupan, hubungan, dan kesuksesan seseorang. Memahami dan menghargai

peran kepribadian dapat membantu individu dalam mengembangkan kesejahteraan psikologis, mencapai tujuan pribadi dan profesional, serta membangun hubungan yang sehat dengan orang lain.

2.1.4.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Personality*

Kepribadian bisa diartikan sebagai sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Untuk mengidentifikasi Kepribadian seseorang, kita dapat melakukannya dengan memperhatikan perilaku-perilakunya dalam keseharian. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda antara satu dan yang lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Leuhery (2019) faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepribadian individu yaitu :

1. Faktor Genetik atau Biologis

Warisan genetik dari orang tua dapat menjadi faktor yang menentukan aspek tertentu dari kepribadian seseorang. Studi kembar identik dan non-identik telah menunjukkan bahwa gen memiliki pengaruh pada sifat-sifat seperti tingkat ekstrover atau neurotisisme.

2. Faktor Lingkungan

Pengalaman yang seseorang dapatkan dalam lingkungannya juga memiliki dampak besar pada perkembangan kepribadian dan karakter. Termasuk pengaruh dari keluarga, teman, sekolah, dan budaya di sekitar mereka.

3. Faktor Pendidikan

Pendidikan dan pengalaman belajar seseorang dapat membentuk pemikiran, nilai-nilai, dan preferensi mereka. Pendidikan yang mendalam dan beragam dapat mempengaruhi perkembangan kepribadian seseorang.

4. Faktor Pengalaman Hidup

Peristiwa yang dialami seseorang, baik positif maupun negatif, dapat memengaruhi perkembangan kepribadian. Trauma atau pencapaian besar, misalnya, dapat membentuk bagaimana seseorang mengatasi situasi dan mengembangkan sifat-sifat tertentu.

5. Faktor Budaya

Nilai, norma, dan keyakinan yang ada dalam budaya seseorang juga berpengaruh pada kepribadian. Budaya menentukan perilaku dan harapan sosial yang memengaruhi bagaimana individu berperilaku dan berpikir.

6. Faktor Keluarga

Hubungan dengan orang tua dan saudara kandung dalam keluarga dapat membentuk pola perilaku dan hubungan sosial seseorang. Dinamika keluarga juga dapat memengaruhi bagaimana seseorang mengembangkan sikap terhadap diri sendiri dan orang lain.

7. Pengalaman Kerja dan Profesionalisme

Lingkungan kerja dan pengalaman profesional juga dapat memengaruhi bagaimana seseorang mengembangkan kepribadian. Tuntutan pekerjaan dan hubungan di tempat kerja dinilai dapat membentuk sikap dan keterampilan kepribadian.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kepribadian

Personality seseorang terdapat beberapa dimensi. Berdasarkan teori kepribadian yang dikembangkan oleh Hadziahmetovic dan Mujezinovic (2021:80) sebagai berikut:

1. *Neuroticism* (Reaksi Alami)

Adalah dimensi kepribadian yang mengacu pada stabilitas emosi seseorang. Dimensi ini ditandai dengan kesedihan, kemurungan, dan ketidakstabilan emosi. Individu yang memiliki skor tinggi dalam neuroticism biasanya lebih mudah stres dan cemas, moody-an, merasa tidak aman, dan mudah tersinggung.

2. *Extraversion* (Ekstraversi)

adalah Ekstraversi merupakan perilaku individu khususnya dalam hal kemampuan dalam menjalin hubungan dengan dunia luar. Sifat kepribadian ini berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja dengan orang lain.

3. *Openness to Experience* (Terbuka Hal Baru)

Adalah Tipe yang terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat terhadap pengetahuan. Ciri atau karakteristik khusus tipe kepribadian ini adalah penuh daya imajinasi, cerdas dan berwawasan luas.

4. *Agreeableness* (Mudah Bersosialisasi)

Adalah ciri kepribadian yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk mendahulukan kebutuhan orang lain atas kebutuhannya sendiri atau sifat yang mudah akur atau mudah bersepakat. Sifat keramahan ini adalah tingkat ketaatan norma individu. Karakteristik khususnya kepribadian ini adalah ramah, toleran dan bersahabat.

5. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Adalah sifat berhati-hati atau kesadaran hati nurani. Kepribadian ini adalah kepribadian yang senantiasa berkonsentrasi untuk mencapai tujuan.

Karakteristik khusus orang yang memiliki kepribadian ini adalah berprestasi, disiplin dan taat serta berorientasi.

Berdasarkan dimensi di atas, bahwa untuk mencapai atau mempunyai kepribadian yang baik 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.

Indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Adapun indikator-indikator Kepribadian Menurut Hadziahmetovic dan Mujezinovic (2021:83) sebagai berikut :

1. Stabilitas Emosi
2. Interaksi Sosial
3. Keingintahuan Terhadap Hal baru
4. Perilaku Prososial
5. Sifat Optimis dalam Perencanaan

2.1.5 Komitmen Organisasi

Secara terminologi kata “komitmen” berasal dari bahasa latin yaitu “commiter” yang berarti menyatukan, mengerjakan, menggabungkan dan mempercayai. Sehingga menurut asal katanya, arti komitmen adalah suatu sikap setia dan tanggung jawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu.

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Robbins and Marry (2019) *“Organizational commitment can be interpreted as a situation where an employee sides with a particular organization with the aim and desire to maintain his membership in that organization”*. Artinya “Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

Menurut Werther and David (2019) *“Organizational commitment is a strong desire to become a member of a group, a high organizational desire for the organization, a certain belief and acceptance of the values and goals of the organization”*. Artinya “Komitmen organisasi merupakan Keinginan yang kuat menjadi anggota dalam suatu kelompok, Kemauan organisasi yang tinggi untuk organisasi, Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”.

Menurut Robbins (2020) *“Organizational commitment is when employees believe in and accept organizational goals, and want to stay with the organization”*. Artinya “Komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut”

2.1.5.2 Aspek – Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Shao dan Wang (2022:115) menjelaskan bahwa dalam komitmen organisasi terdapat dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap meliputi :

- a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung - jawab pekerjaan yang diberikan padanya.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi Komitmen dalam organisasi tentu berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Perbedaan tersebut karena faktor-faktor penyebabnya. Menurut Shao dan Wang (2022:115) yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi meliputi karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Secara rinci faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik yang dimaksud kali ini terbagi menjadi dua macam, yakni karakteristik demografi dan karakteristik disposisional. Karakteristik demografi meliputi usia, gender, status pernikahan, tingkat pendidikan, etnis, dan lamanya seseorang bekerja di organisasi. Sedangkan karakteristik disposisional meliputi kepribadian dan nilai yang dijaga oleh anggota organisasi. Faktor karakteristik disposisional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap komitmen dalam berorganisasi. Karena kepribadian dan nilai merupakan hal yang mendasar dan menjadi motivasi seseorang dalam bekerja.

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi komitmen dalam organisasi. Hal-hal yang termasuk di dalam karakter organisasi adalah

visi, misi, tujuan, struktur organisasi, desain kebijakan, dan sosialisasi kebijakan. Karakter-karakter ini membentuk orang-orang di dalamnya sehingga mempengaruhi bagaimana komitmen mereka terhadap organisasi mereka. Visi, misi, dan tujuan yang selaras antara anggota dengan organisasi membentuk komitmen organisasi yang kuat dan mendalam. Semakin kuat komitmen di dalam organisasi, semakin positif pengaruhnya terhadap jalannya organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi Menurut Shao dan Wang (2025) komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Penjelasan secara rinci dari ketiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan keinginan seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya keterikatan emosional dalam suatu organisasi. Komitmen ini berpedoman pada hubungan emosional antara anggota dengan organisasi. Para anggota memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam naungan organisasi karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang selaras. Komitmen jenis ini mengandalkan rasa cinta terhadap organisasi. Keinginan bertahan muncul dari dalam hati mereka sendiri. Tidak ada paksaan agar bertahan.

- a. Loyalitas. Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja.
- b. Rasa bangga terhadap organisasi mutlak dimiliki oleh setiap karyawan yang mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi

- c. Peran Serta. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan ide inovatif demi kemajuan organisasi tersebut.
- d. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik sekalipun banyak organisasi lain memiliki keunggulan.
- e. Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan keinginan seseorang untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh. Seseorang memiliki komitmen ini karena dibebani kewajiban untuk tetap berada di organisasi karena adanya tekanan dari pihak lain. Karyawan yang tingkat komitmen normatifnya tinggi sangat memperhatikan apa kata orang lain tentang diri mereka. Ia tidak ingin mengecewakan atasannya dan takut jika rekan kerjanya berpikiran buruk karena pengunduran dirinya.

- a. Perasaan bersalah meninggalkan perusahaan.
- b. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan.
- c. Tetap bertahan merupakan kewajiban.
- d. Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan.

3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah keinginan seseorang untuk karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah. Mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi Nilai ekonomi yang dirasa menguntungkan akan mendorong karyawan tetap berada di organisasi tersebut dibanding meninggalkannya. Pada umumnya, semakin lama seseorang

bekerja di suatu organisasi, semakin besar ketakutan akan kehilangan apa yang telah diinvestasikan selama ini.

- a. Tidak memiliki alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik, karyawan merasa tidak memiliki pilihan selain untuk tetap tinggal pada organisasi karena memang membutuhkan itu.
- b. Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan, yaitu mendorong pekerja untuk tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi.
- c. Kesulitan. Karyawan akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi.

2.1.6 Komitmen Afektif

Komitmen afektif berpedoman pada hubungan emosional antara anggota dengan organisasi. Para anggota memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam naungan organisasi karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang selaras, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta harsar terus bekerja pada organisasi tersebut.

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Afektif

Menurut Buchanan (2022:3) *“Affective commitment can be defined as affective attachment to the goals and values of an organization, one's role in relation to those goals and values, and the organization for its own sake”*. Artinya “komitmen afektif dapat didefinisikan sebagai keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan organisasi untuk kepentingannya sendiri”.

Menurut Alves (2020) “Affective commitment is interpreted as the employee’s emotional connection, identification, and involvement with the organization where he or she works”. Artinya komitmen afektif diartikan sebagai hubungan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi tempat dia bekerja.

Menurut Byars dan Rue (2019: 170) “*Affective commitment occurs when employees want to be part of the company because of an emotional bond. Employees recognize the similarities between themselves and the company, thus showing attention and consequently forming an impressive commitment (want)*” Artinya “Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan”.

2.1.6.2 Aspek – Aspek Komitemn Afektif

Banyak ahli yang mengemukakan konsep dan pendapat tersendiri tentang Buchanan (2022) menjelaskan tiga aspek yang menunjukkan adanya komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, yakni:

1. Keterikatan Emosional

Merupakan perasaan terikat erat secara emosional antara individu dan organisasi. Munculnya perasaan bahwa individu adalah bagian dari family (organisasi) yang terlihat lewat afeksi positif serta rasa saling memiliki yang tinggi (*sense of belonging*) terhadap organisasi.

2. Identifikasi

Merupakan penerimaan dan keyakinan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penerimaan dan keyakinan individu terhadap nilai dan tujuan

organisa yang akan membawa bentuk komitmen lain terbentuk dengan sendirinya.

3. Partisipasi

Individu sungguh-sungguh berkeinginan untuk terlibat dalam kepentingan organisasi. Keinginan terlibat ini dapat digambarkan melalui penerimaan individu pada semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi. Individu akan berusaha bekerja melebihi standar yang ditetapkan untuk memberikan kinerja yang terbaik. Bahkan individu bersedia jika dalam keadaan tertentu diharuskan untuk melakukan pekerjaan di luar tugas dan kewajibannya.

2.1.6.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi 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 karyawan, secara konseptual masing-masing dari empat komponen komitmen organisasi memiliki faktor yang berbeda. Buchanan (2022) mengemukakan bahwa acuan komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh empat kategori, yaitu :

1. Karakteristik pribadi, gender, usia, masa jabatan dalam organisasi, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi indididu mengenai kompetensinya.
2. Karakteristik pekerjaan, merancang pekerjaan dalam keanekaragaman keterampilan, identitats tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.
3. Pengalaman kerja, terutama pengalaman yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk merasa nyaman serta kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai peranannya.

4. Karakteristik struktural, termasuk besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya control, dan sentralisasi otoritas.

Berdasarkan uraian diatas, ukuran komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh aspek yang bersifat pribadi dan dari aspek yang berasal dari organisasi itu sendiri. Secara keseluruhan, seseorang akan melibatkan perasaan dan suasana psikologis seseorang terhadap organisasinya dalam semua faktor diatas.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Afektif

Komitmen Afektif berkaitan dengan emotional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk menjadi anggota. Buchanan (2022:6) melakukan pengukuran komitmen afektif menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. *Career Desire* (Keinginan Berkarir)

Senang apabila bisa bekerja hingga pensiun di organisasi. Karyawan merasa berkesempatan bekerja di organisasi menjadi sebuah kehormatan tersendiri.

2. *Emotional Engagement* (Keterlibatan Secara Emosional)

Secara pribadi memiliki makna yang mendalam. Karyawan merasa tugas dan pekerjaannya bukan sebatas rutinitas saja melainkan mengerjakannya dengan sepenuh hati tanpa paksaan.

3. *Loyalty* (Loyalitas)

Seorang karyawan percaya pada perusahaan, berkeinginan menetap dalam jangka panjang dan sulit berpindah ke perusahaan lain karena alasan kesetiaan.

4. *Attachment* (Keterikatan)

Secara Emosional Karyawan beranggapan bahwa keberadaannya dibutuhkan dan sebaliknya.

5. *A sense of belonging* (Rasa Memiliki)

Adanya rasa saling memiliki terhadap organisasi yang kuat sudah tertanam dalam pikiran karyawan.

6. *Proud of the Company* (Membanggakan Perusahaan)

Merasa bangga dengan memberitahu orang lain tentang organisasi tersebut. Karyawan akan senantiasa bercerita kepada orang lain tentang banyak hal positif di organisasinya. Senang berdiskusi dengan orang lain tentang organisasi tersebut. Karyawan merasa senang bila bertukar pikiran mengenai organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, dimensi komitmen afektif adalah ukuran atau kombinasi ukuran yang memberikan gambaran mengenai besaran komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Adapun indikator-indikator Kepribadian Menurut Buchanan (2022:11) sebagai berikut :

1. Target Karir
2. Reaksi Emosi
3. Sentumen Keterikatan Pada Objek Tertentu
4. Perasaan Kedekatan dan Kasih Sayang
5. Rasa ikut Serta
6. Pengakuan

2.1.7 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 emotional quotient dan personality terhadap komitmen afektif sebagai variabel intervening serta komitmen afektif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Penelitian, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh kecerdasan emosional dan perdayaan karyawan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja di PT. Chakra Naga Furniture Jepara Nur Arifun dan Feresht 2020. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol9, No 2, 2020	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif	Penelitian sama- sama membahas variable emosional dan komitmen afektif	Penelitian tidak menggunakan variable pemerdayaan karyawan
2.	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada PT. Cirebon Furniture. Riza Mutimma Auda Universitas Negeri Surabaya, Jurnal Bisnis	Kepuasan kerja terhadap komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan, yaitu apabila semakin tinggi kepuasan kerja karyawan	Penelitian sama- sama membahas variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif	Penelitian tidak menggunakan variabel kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian, Penelitian, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dan Manajemen, vol 8, No 2, 2019	maka akan semakin meningkat pula komitmen afektif.		
3.	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Mebel Berkah Cabang Rancamulya. Fitri Jelita P, Maria H dan Mary Philia. Jurnal Bisnis dan Manajemen, vol 3, No. 2, 2019	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.	Penelitian sama- sama membahas variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif	penelitian tidak menggunakan variabel kepuasan kerja,Memiliki tempat penelitian yang berbeda
4.	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Arif Furnitures Jepara Kania Laelawati, Institutional Repositories & Scientific Journals Universitas Islam Nadhlatul Ulama Jepara (2022)	Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif serta Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional, variabel intervening yaitu Komitmen Afektif serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan	Variabel bebas Kepemimpinan Tranformasiona, Budaya Kerja, Kompetensi, serta waktu dan lokasi yang berbeda
5.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening pada PT. Furnitures Semarang Gerard Indira Ramadhana & Intan Ratnawati, Diponegoro Journal Of Management, Vol. 11, No. 4, (2022)	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif serta Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan	Terdapat variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional, variabel Komitmen Afekti	Variabel Kinerja Karyawan Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian, Penelitian, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap Kinerja Karyawan		
6.	<p><i>The Role of the Big Five Personality Profiles in Employee Affective Commitment and Engagement: Case of Small and Medium Enterprises</i></p> <p>Melissa Mujezinovic', International Journal of Business and Administrative Studies, Vol. 7, No. 2, (2021)</p>	Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif	Terdapat variabel bebas yaitu Personality dan variabel Komitmen Afektif	Lokasi dan waktu penelitian berbeda
7.	<p><i>How Workplace Support For The COVID-19 Pandemic And Personality Traits Affect Changes In Employees' Affective Commitment To The Organization And JobRelated Well-Being</i></p> <p>Mashiho Mihalache & Oli R. Mihalache, Human Resource Management by Wiley Periodicals LLC, (2021)</p>	Personality berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif	Terdapat variabel Personality dan Komitmen Afektif	Variabel kesejahteraan karyawan, waktu dan lokasi penelitian
8.	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Yuki Andes Tiani & Parmin, Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen, (2021)</p>	Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif	Terdapat variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif	Variabel Keadilan Distributif dan Kepuasan Kerja serta lokasi dan waktu penelitian berbeda
9.	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja</p>	Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi	Terdapat variabel Kecerdasan Emosional	Variabel Kepuasan Kerja, waktu serta lokasi penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian, Penelitian, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bill Argon & Yuyuk Liana, Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol 4, No.1,(2020)	(melalui indikator komitmen afektif)		
10.	<p><i>The Impact Of Perceived Organizational Support And Proactive Personality On Affective Commitment: Mediating Role Of Prosocial Motivation</i></p> <p>Ihsan Ullah, Natasha Saman Elahi, Ghulam Abid & Matti Ullah Butt, Business, Management and Education Vol. 18, No. 2, (2020)</p>	Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif	Terdapat variabel Personality dan Komitmen Afektif	Variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi serta lokasi dan waktu penelitian berbeda
11.	<p>Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi</p> <p>Nina Octavia, Keumala Hayati & Mirwan Karim, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 16, No. 2, (2020)</p>	Emotional Quotient dan Personality berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (melalui indikator komitmen afektif)	Terdapat variabel Emotional Quotient dan Personality	Variabel Kecerdasa Spiritual serta Waktu dan lokasi penelitian berbeda
12.	<p>Pengaruh kecerdasan emotional dan kepribadian terhadap komitmen afektif pegawai Trans Furniture Bengkulu</p> <p>Lia Agustina sari, Onsardi, dan Sri Ekowati, Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, Vol. 1, No 1, 2020</p>	Emotional Quotient, Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif	Terdapat Variabel Emotional Quotient, Personality dan Komitmen Afektif	Waktu dan lokasi penelitian berbeda
13.	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variable mediasi kantor Mebel Bagunan rumah Kendari	Personality berpengaruh signifikan terhadap emotional quotiet.	Terdapat variable emotional quotient, personality	Variabel Kinerja Karyawan, Lokasi dan waktu penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian, Penelitian, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bryan Geovanny, Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol.8, No 2, 2020.			
14.	<i>Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment</i> Bonhak Koo, Jongsik Yu, Bee-Lia Chua, Sanghyeop Lee, dan Heesup Han, Journal of Quality Assurance (2019)	Komitmen Afektik berpengaruh positif dan signifikan	Terdapat variable komitmen afektif	Variabel Relationships among Emotional, Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, dan Turnover Intention
15.	<i>The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Furniture Employees</i> Vimolwan Yukongdi & Pooja Shrestha, Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, No. 1, (2020)	Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diukur dari tingkat turnover karyawan	Terdapat variable komitmen afektif	Variabel Kepuasan dan Stres Kerja serta waktu dan lokasi penelitian berbeda

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek komitmen afektif sebagai isu sentral. Pada penelitian kali ini peneliti mengusung judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Komitmen Afektif Di PT. Rawa Jaya Sumedang” yang mengusung komitmen sebagai isu sentral dengan Lokasi yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dan keterbaruan untuk faktor penyebabnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah Pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungannya dari beberapa konsep tersebut.

Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan.

Menurut Laelawati (2022:7) mengatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang digunakan sebagai landasan teori yang terkait dengan faktor-faktor dalam penelitian.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif

Mengendalikan diri seseorang ditunjukkan dengan adanya kesadaran emosi, serta mempunyai rasa percaya diri. Seseorang Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi akan mampu memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengendalikan stres serta emosi-emosi negatif, tekanan perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen afektif individu tersebut terhadap organisasi.

Kecerdasan Emosional merujuk pada kemampuan seseorang untuk memahami, mengelola, dan bereaksi terhadap emosi, baik emosi pribadi maupun emosi orang lain. Sementara itu, komitmen afektif adalah tingkat keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Melalui pemahaman dan pengelolaan emosi yang baik, individu dapat memperkuat hubungan mereka dengan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi tersebut.

Hasil penelitian Laelawati (2022:16) menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dari *emotional quotient* terhadap komitmen afektif. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh langsung sebesar 6,10%, dan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui tiga indikator sebesar 10,76%, dengan total pengaruhnya adalah sebesar 16,68%.

Penelitian Ramadhana dan Ratnawati (2022:15) memiliki hasil penelitian dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dimana semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang akan meningkatkan komitmen afektif karyawan karena berkaitan langsung dengan keterikatan emosi karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tiani dan Parmin (2021:3) menunjukkan analisis jalur kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif dengan hasil nilai hasil positif 0,309, yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

2.2.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Afektif

Kepribadian seseorang juga dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif terhadap organisasi. Beberapa faktor dalam kepribadian yang dapat memengaruhi komitmen afektif.

Kepribadian yang baik sangat penting sebagai karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku sehingga terciptalah komitmen afektif terhadap suatu organisasi.

Ketika faktor-faktor ini berinteraksi, mereka dapat membentuk pola perilaku dan sikap terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebagai hasilnya, kepribadian seseorang dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen afektif mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam penelitian Mujezinovic' (2021:77) menunjukkan hasil bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang signifikan dengan sifat-sifat kepribadian dimana orang-orang dengan ciri-ciri kepribadian yang tepat relatif diharapkan untuk melekat pada organisasi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Mihalache dan Oli R. Mihalache (2020:302) menunjukkan hasil hubungan antara komitmen afektif dengan kepribadian. Temuannya berhasil menunjukkan validitas kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan pada masa pandemi Covid19.

Penelitian Ullah, dkk. (2020:193) menunjukkan hasil dari model mediasi sederhana menentukan bahwa kepribadian memiliki efek tidak langsung pada komitmen afektif melalui motivasi. Efek tidak langsung ini adalah positif ($\beta = 0,12$) dan signifikan (Sobel $z = 2,82$, $p < 0,001$). Personality secara signifikan memengaruhi komitmen afektif ($\beta = 0,31$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,13$, LLCI = 0,12, ULCI = 0,5) ketika mengendalikan motivasi. Hasil model mediasi sederhana ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui motivasi.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Komitmen Afektif

Kecerdasan Emosional dan kepribadian yang baik merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Ramadhana dan Ratnawati (2022:2) kecerdasan emosional dan kepribadian dapat memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga kenyamanan dalam lingkungan sekitar. Hal tersebut akan mendasari seseorang untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Agustiana Sari, Onsardi, dan Sri Ekowati (2020:85) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan.

Penelitian Octavia, Hayati dan Karim (2020:141) menunjukkan hasil variabel kecerdasan emosional dan kepribadian secara keseluruhan. Item dengan skor rata-rata tertinggi adalah item pengamatan emosi orang lain dengan baik dengan skor rata-rata sebesar 4,05. Item personality yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah item saya mengerjakan tugas secara menyeluruh dengan skor rata-rata 3,97. Hal tersebut mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan.

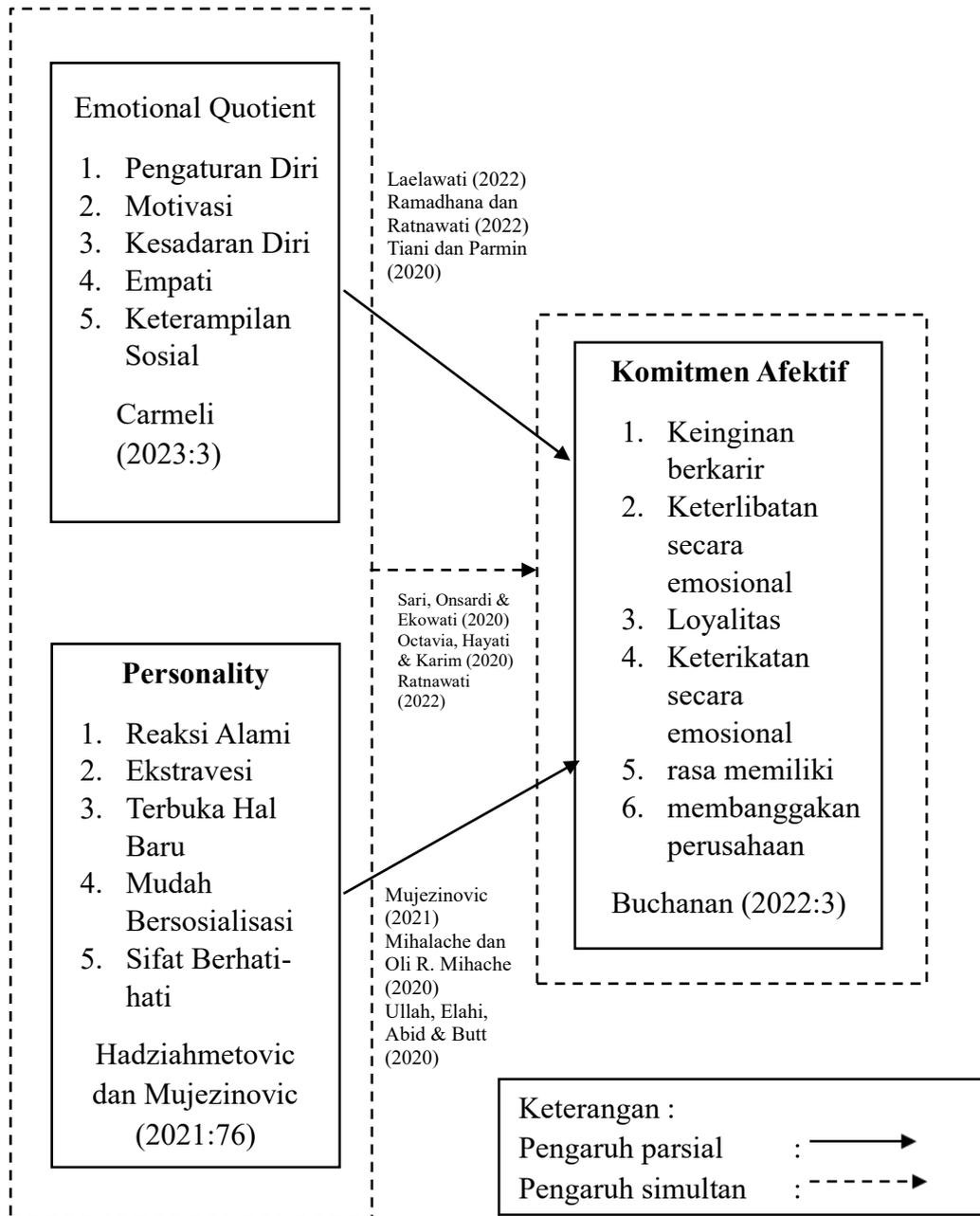
Pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Hal ini menandakan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan emosi dan mengendalikan pikiran, perasaan hingga tingkah laku yang berkepribadian ideal dapat berkomitmen untuk tetap berada dalam Perusahaan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan seperangkat konsep yang berhubungan satu sama lain secara logis dan membentuk sebuah kerangka pemikiran yang memiliki fungsi untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan kenyataan dan masalah yang dihadapi.

Paradigma merupakan cara mendasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu secara khusus tentang realitas. Berdasarkan pengertian-pengertian paradigma penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa paradigma penelitian merupakan akar bagi peneliti untuk mengkondisikan kerangka berpikirnya dalam melakukan penelitian terhadap masalah penelitiannya. Kerangka berpikir tersebut kemudian akan menuntun peneliti menuju konsep teori apa yang akan digunakan, pendekatan, metode, teknik, dan langkah-langkah analisis penelitian selanjutnya sehingga berkesinambungan.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang diuraikan oleh peneliti, maka peneliti membuat paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Komitmen Afektif.
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif.
 - b. Terdapat Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Afektif.