

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut McShane dan Glinow dalam Wibowo (2019 : 85) “Kecerdasan Emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Menurut Goleman dalam Ngatimun (2021 : 39) “Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain”. Menurut Sudaryo, dkk (2018: 96) “Kecerdasan emosional yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan diri seseorang dalam mengenali perasaannya yang digunakan untuk memotivasi diri dalam menghadapi dan mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

2.1.2 Klasifikasi kecerdasan emosional

Menurut Salovey dan Mayer dalam Sudaryo, dkk (2018 : 96) mengklasifikasikan kecerdasan emosional ke dalam lima wilayah utama yaitu:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b. Mengelola emosi diri, yaitu menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas.
- c. Memotivasi diri, yaitu sikap kendali diri secara emosional dan dapat mengendalikan dorongan hati.
- d. Mengenali emosi orang lain, yaitu sikap empati yang dapat menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan, yaitu kemampuan mengelola emosi orang lain.

2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Sudaryo, dkk (2018 : 96) terdapat empat indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- a. *Self Awareness* (Kesadaran Diri), yaitu kemampuan membaca perasaan diri sendiri dan mengetahui dampak dari penggunaan perasaan emosi ketika mengambil keputusan.
- b. *Self Management* (Manajemen Diri), yaitu kemampuan mengatur perasaan dan hasrat diri dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.
- c. *Social Awareness* (Kesadaran Sosial), yaitu kemampuan untuk merasakan, mengerti, dan bereaksi terhadap perasaan orang lain sewaktu memahami jaringan sosial di sekitar kita.
- d. *Relationship Management* (Manajemen Hubungan), yaitu kemampuan untuk menginspirasi, memengaruhi, dan memajukan orang lain pada saat menangani konflik.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam Sudaryo, dkk (2018 : 75) “Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Sedangkan menurut Handoko

dalam Setiana (2019 : 143) “Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Menurut Hasibuan (2019: 202) ‘Kepuasan Kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya’. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016 : 415) “Mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seorang pekerja dalam memandang pekerjaan mereka, apakah itu menyenangkan ataupun tidak.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sihombing dalam Sudaryo (2018 : 76) ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a. Teori *discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya.

b. Teori *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap suatu situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

c. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan “*hygiene factor*” dan yang lainnya dinamakan “*motivators*”. *Hygiene factor* meliputi hal-hal seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor intrinsik seperti keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan mempunyai kaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, faktor ekstrinsik seperti kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji mempunyai kaitan erat dengan ketidakpuasan kerja.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016: 67) adapun indikator kepuasan kerja meliputi:

- a. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Gaji. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- d. Rekan Kerja. Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- e. Kesempatan Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo (2016: 431) “Komitmen Organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Colquitt, dkk dalam Wibowo (2019 : 188) “Komitmen Organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turn over*)”. Menurut Edison, dkk (2018 : 221) “Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan

kompetensi”. Menurut Luthan dalam Ngatimun (2021 : 24) “Komitmen organisasional sikap loyalitas pegawai dan merupakan proses seseorang dalam mengekspresikan perhatian untuk kesuksesan organisasi”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah dorongan emosi pegawai yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi

2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Edison, dkk (2018 : 221) faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

- a. Faktor Logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain.
- b. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkariir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo (2019 : 57) terdapat tiga indikator komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment*, adalah merupakan pelengkap emosional dan keyakinan dalam nilai-nilainya pada organisasi.
- b. *Continuance commitment*, merupakan perasaan nilai sisa ekonomi dengan organisasi. *Employee* atau pekerja mungkin mempunyai komitmen pada *employer* atau pemberi kerja karena mereka dibayar baik dan merasa akan menyakiti keluarganya apabila keluar dari pekerjaannya.

- c. *Normative commitment*, merupakan kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi karena alasan moral atau etika. Pekerja yang memulai inisiatif baru mungkin tetap dengan pemberi kerja karena apabila mereka keluar akan meninggalkan pemberi kerja dalam kesukaran.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Barata (2020 : 157) “Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin baik komitmen organisasinya karena ia akan mampu membedakan masalah pribadi dengan masalah di organisasi, akan mampu memikul tanggungjawab tanpa pengawasan, akan mapu menyamakan visinya dengan visi organisasi tempat ia bernaung”. Menurut Putter dalam Kakio, dkk (2019 : 4013) “Mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berdampak pada komitmen organisasi. Karenanya seseorang dengan kecerdasan emosional baik akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Satu hal yang ditemukan bahwa pengaturan emosi dan penggunaan emosi berpengaruh pada komitmen berkelanjutan”.

Berdasarkan penelitian diatas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.4.2 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Kakio, dkk (2019 : 4014) mengatakan bahwa :

“Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan

komitmen mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional”.

Menurut Ramadhan dan Mujiati (2018 : 753) “Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional”.

Berdasarkan penelitian diatas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1	<p>“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya”.</p> <p>Oleh Juliahir Barata, 2020. Sumber: Jurnal Integra, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak. Vol. 10 No. 2. ISSN: 0216 – 4337 eISSN : 2581 - 0304</p>	<p>Berikut hasil penelitian antara lain :</p> <p>a. Adapun uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 43,96 > 2,045, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya.</p> <p>b. Adapun uji t menunjukkan bahwa</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel Kecerdasan Emosional sebagai X₁ dan variabel Komitmen Organisasi sebagai Y</p>	<p>Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Kompensasi sebagai X₂, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai X₂. Objek penelitian sebelumnya adalah sekolah Bina</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		<p>nilai t hitung $>$ t tabel yakni $52,58 > 2,045$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya</p> <p>c. Adapun uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung $>$ f tabel yakni $1741,64 > 3,340$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya.</p>		Bhakti Kubu Raya, sedangkan sekarang objek penelitiannya adalah DISPERTAHAN ANKAN Kota Probolinggo.
2	<p>“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil Manado”.</p> <p>Oleh Nada P. Kakio, Victor P. K. Lengkong, dan Yantje Uhing, 2019.</p>	<p>Berikut hasil penelitian antara lain :</p> <p>a. Hasil perbandingan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 201,903 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kecerdasan Emosional (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Pemberdayaan Karyawan (X3), berpengaruh secara</p>	Sama-sama menggunakan variabel X_1 yaitu kecerdasan emosional, variabel X_2 yaitu Kepuasan kerja, variabel Y yaitu Komitmen organisasi	Pada obyek penelitiannya berbeda dan penelitian sebelumnya menggunakan variabel pemberdayaan n karyawan sebagai X_3

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	Sumber : Jurnal EMBA, Vol.7, No. 3 ISSN : 2303 - 1174	<p>simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y)</p> <p>b. Nilai thitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 7,294 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,67943 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y).</p> <p>c. Nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 5,267 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,67943 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y).</p> <p>d. Nilai thitung untuk variabel Pemberdayaan Karyawan (X3) sebesar 3,022 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,67943 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Pemberdayaan</p>		

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y)		
3	<p>“Pengaruh Masa Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Honor (Studi Kasus pada SMA Unggulan di Kota Palembang).”</p> <p>Oleh Maya Yusnita 2015 Sumber : Holistic Journal of Management Rresearch Vol. 3, No 2, Agustus 2015. ISSN: 2337 – 9243 (media cetak) dan 2685-8525 (media online)</p>	<p>Berikut hasil penelitian antara lain :</p> <p>a. Hasil uji simultan: Uji anova menghasilkan angka F sebesar 4,320 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,009. Karena angka probabilitas $0,009 < 0,05$, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi komitmen organisasi.</p> <p>b. Hasil uji parsial variabel Masa Kerja (X_1) : pengaruh variabel Masa Kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari t hitung $(0,252) < t$ tabel $(2,01)$.</p> <p>c. Hasil uji parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) : Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) signifikan, hal ini dapat dilihat dari t hitung $(2,841) > t$ tabel $(2,01)$.</p> <p>d. Hasil uji dominan : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi</p>	Sama-sama menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai X_2 dan menggunakan variabel Komitmen Organisasi sebagai Y.	Pada obyek penelitiannya berbeda dan sebelumnya menggunakan variabel masa kerja sebagai X_3

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		<p>guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta antarvariabel X1 dan X2. Variabel X1 (Masa Kerja) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,040 sedangkan variabel X2 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,461. Dengan demikian, maka yang berpengaruh dominan terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi) adalah variabel Kepuasan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta yang lebih besar dari variabel Masa Kerja</p>		
4	<p>“Pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, Dan Person Organization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor)</p> <p>Oleh Suci Heriyani Vika Avinash dan Anton Prasetya, 2020 Sumber : JIMMBA Jurnal (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi) Vol. 2, No. 6.</p>	<p>Berikut hasil penelitian antara lain :</p> <p>a. Hasil uji parsial Variabel Spiritual Leadership. Persamaan diatas menunjukkan bahwa thitung 2,174 > ttabel 2,036 dengan signifikansi 0,037 < 0,05 yang berarti variabel spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.</p> <p>b. Hasil uji parsial Variabel Kecerdasan Emosional. Persamaan diatas menunjukkan bahwa thitung sebesar 3,852 ></p>	<p>Sama-sama menggunakan Kecerdasan Emosional sebagai variabel X dan menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel Y.</p>	<p>Pada obyek penelitiannya berbeda dan penelitian sebelumnya menggunakan variabel Spiritual Leadership sebagai X₁, Kecerdasan Emosional sebagai X₂, Dan Person Organization-Fit sebagai X₃ tetapi pada penelitian sekaang menggunakan</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	ISSN : 2721-2777	<p>tabel 2,036 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.</p> <p>c. Hasil uji parsial variabel <i>Person Organization-Fit</i> Persamaan diatas menunjukkan bahwa thitung $1,539 < t$ tabel 2,036 dengan signifikansi $0,134 > 0,05$ yang berarti variabel person organization-fit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor</p> <p>d. Berdasarkan analisis uji F diperoleh Fhitung sebesar $20,631 > F$ tabel 2,89 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritual leadership, kecerdasan emosional, dan person organization-fit secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru MI Terpadu Logaritma Sempor.</p>		variabel Kepuasan kerja sebagai X_2 ,
5	“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja	<p>Berikut hasil penelitian antara lain:</p> <p>a. Berdasarkan hasil penelitian pada nilai Fhitung sebesar 40,055 dan nilai signifikansi</p>	Sama-sama menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel X dan	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel Kepemimpinan

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	<p>Terhadap Komitmen Organisasional”</p> <p>Oleh : Ajie Mutiara Ramadhan Dan Ni Wayan Mujiati. 2018</p> <p>Sumber : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 7, No. 2.</p> <p>ISSN: 2302-8912</p>	<p>Fhitung sebesar 0,000. Nilai signifikansi Fhitung tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, keadilan organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Hotel Soori Bali.</p> <p>b. Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional diperoleh nilai sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,023. Nilai sig. t 0,001 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsil Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Hotel Soori Bali.</p> <p>c. Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional diperoleh nilai sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,064. Nilai</p>	<p>menggunakan variabel Komitmen Organisasi sebagai Y.</p>	<p>Transformasi onal, Keadilan Organisasional sebagai X₁ dan X₂. Dan sekarang menggunakan variabel kecerdasan emosional. Obyek penelitian sebelumnya adalah Hotel Soori Bali, sedangkan obyek penelitian sekarang adalah Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		<p>sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Hotel Soori Bali.</p> <p>d. Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional diperoleh nilai sig. t sebesar 0,006 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,061. Nilai sig. t 0,006 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Soori Bali,</p>		

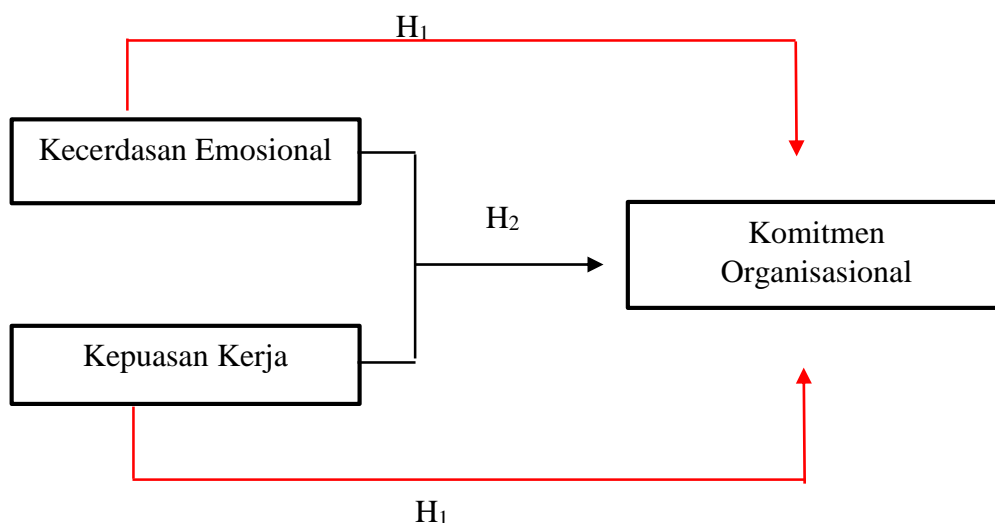
Sumber : Juliahir Barata (2020), Nada P. Kakio, dkk (2019), Maya Yusnita (2015), Suci Heriyani V.A dan Anton Prasetya (2020), Ajie M.R Dan Ni Wayan M. (2018).

2.6 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

2.6.1 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019 : 95) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan

dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran
Sumber : Kajian Pustaka

Keterangan:

- Pengaruh Secara Parsial
- Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan kerangka pikir diatas terdapat garis panah lurus berwarna merah (parsial) menunjukkan bahwa “Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y)” sesuai dengan penelitian Barata (2020 : 156). “Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y)” sesuai dengan penelitian Ramadhan dan Mujiati (2018 : 751). Pengaruh secara parsial diartikan sebagai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengaruh sendiri-sendiri.

Sedangkan garis panah lurus warna hitam menunjukkan bahwa “Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y)” sesuai dengan penelitian Kakio, dkk (2019 : 4013). Pengaruh secara simultan diartikan sebagai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengaruh secara bersama-sama.

2.6.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019 : 99), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti memberikan suatu Hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.

H₂: Ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.