

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Sudaryo dkk, (2018:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan pegawai secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing. Perkembangan dari strategi bisnis tertentu harus berdasarkan pada area-area kekuatan yang dimiliki suatu organisasi. Untuk menciptakan keunggulan kompetitif, maka setiap organisasi harus mampu melakukan kompetensi inti. Menurut beberapa pakar seperti yang di kutip Bangun dalam Sudaryo dkk, (2018:1) sebagai berikut :

- a. Koontz, Manajemen berhubungan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang lain.
- b. G.R.Terry, Manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat di buktikan kebenarannya secara umum.
- c. Stoner, Manajemen merupakan proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi, serta menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengorganisasi seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Bangun dalam Sudaryo dkk, 2018:2).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia, agar mampu mengelola sumber-sumber yang ada, sehingga dapat di gunakan untuk kesejahteraan masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dalam suatu organisasi atau institusi pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan (*planning*), meningkatkan kemampuan (*education and training*) dan mengelola (*management*) tenaga kerja, sehingga akan di peroleh produktivitas yang tinggi. (Stoner dalam sudaryo dkk, 2018:2).

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras dkk, 2020:9) organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki karyawan-karyawan yang unggul, maka melalui manajemen karyawan tujuan tersebut

dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen SDM (sumber daya manusia) adalah:

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik dan berkepribadian menarik. Artinya, karyawan memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan karyawan dengan potensi baik sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, karyawan memiliki kemampuan bekerja yang teruji, pegawai dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama karyawan dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu mengambil peran masing-masing dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh karyawan bekerja secara benar, dimana aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

e. Mengatasi masalah karyawan yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk karyawan, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan dan sebagainya. Karena itu semua tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:2) ada 5 (lima) fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan atau *planning* merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian atau *Organizing* ini meliputi :

- 1). Penentuan sumber daya- sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2). Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3). Penugasan tanggung jawab tertentu.

4). Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. Pengarahan (*Leading*)

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

d. Penyusunan (*Staffing*)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

e. Pengawasan (*controlling*)

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Hasibuan (2015:25) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Menurut Salovey dan Mayer dalam Sudaryo dkk, (2018:95), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada

diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakannya.

Kecerdasan emosional menurut Reuven Baron dalam Sudaryo dkk, (2018:95) adalah memperhatikan atau mengerti diri sendiri dan orang lain, bersosialisasi dan beradaptasi dengan orang lain, serta meniru dengan cepat hal-hal yang ada di sekitar kita, agar dapat lebih sukses dalam menyesuaikan dengan permintaan lingkungan.

Menurut Goleman dalam Sudaryo dkk, (2018:95), Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain. Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, kemudian secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi dan informasi sangat penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan.

2.1.2.2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Sudaryo dkk, (2018:96-97) mengklasifikasikan kecerdasan emosional ada 4 faktor 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 disekitar kita.
- d. *Relationship Management* (Manajemen hubungan), yaitu kemampuan untuk menginspirasi, memengaruhi dan memajukan oranglain pada saat menangani konflik.

2.1.2.3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2021:56) Indikator Kecerdasan Emosional adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola emosi, menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri.
- b. Memotivasi diri sendiri, menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk member perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri untuk berkreasi.

- c. Mengenali emosi orang lain. Empati, kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional merupakan keterampilan bergaul

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011:69) komitmen sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Busro (2017:71) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. (Suryaman dalam Busro, 2017:71)

Menurut Yuwalliatin dalam Busro (2017:71) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungkus dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja yang di antara karyawan yang loyal dan

karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan, dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi serta tujuan dan nilainya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowdayet (Boon dan Aruumugam 2006) dalam artikel Aziz Rahmat Ma'rufi dkk, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakter personal, antara lain : usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain: kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.
- c. Karakteristik strukturan organisasi, antara lain: ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja, antara lain : ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif pada perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan.
- e. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi karyawan dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2017:32) adalah:

- a. Komitmen afektif (*affective Commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dalam sudaryo dkk, (2018:75) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang unik dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan

terpisahkan satu sama lain (*discrete job elements*). Jika mengacu pada George dan Jones dalam Sudaryo dkk, (2018:75) kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. 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. (Robbins dalam Sudaryo dkk, 2018:76).

Menurut Greenberg dan Baron dalam Sudaryo dkk, (2018:76) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson dalam Sudaryo dkk, (2018:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika berpikir tentang tugas dan mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner Dan Kinicki dalam Sudaryo dkk, (2018:85) ada 5 (lima) faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan apa yang di harapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen Genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:181) indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

b. Supervisi

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

c. Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisikerja yang stabil.

d. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini tidak adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lain seperti adanya insentif

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

f. Rekan kerja

Rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan.

g. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan termasuk termasuk disini kondisi tempat, pentilasi, penyiaran, kantin dan tempat karir.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Goleman (2015:45) seseorang yang cakap secara emosional yang mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik dan yang mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif memiliki keuntungan dalam setiap bidang kehidupan. Seseorang yang memiliki keterampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktivitas mereka sedangkan seseorang yang tidak dapat menghimpun kendali atas kehidupan emosionalnya akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan dan memiliki pikiran yang jernih.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2019:87) menyatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengelola dirinya sendiri dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara dewasa dan konstruktif. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi, kecerdasan emosional juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Schutte dan Bhular, 2008:16). Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi mampu

mengendalikan diri sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka memandangnya adalah sebuah peluang dan kepuasan kerja karyawan ini cenderung tinggi. Namun sebaliknya, ketika karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah, karyawan akan memandang pekerjaannya adalah sebuah beban dan kepuasan kerja mereka cenderung rendah.

2.2.2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut Darmawan (2013:171) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku. Komitmen organisasi membawa seorang karyawan pada pemberian kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan, tanpa memperhitungkan apa yang dapat perusahaan berikan kepadanya. Karyawan akan cenderung tetap bekerja pada perusahaan yang memiliki nilai dan tujuan yang serupa dengan dirinya.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan erat yang saling terikat, karena perilaku karyawan, seperti komitmen organisasional akan memberikan pengaruh terhadap individu untuk mengidentifikasi, terjun dalam perusahaan dan berkorban untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah ukuran keinginan karyawan untuk selalu dalam

perusahaan saat ini atau masa depan, selalu menggambarkan keyakinan karyawan terhadap misii dan tujuan perusahaan, keinginan memajukan usaha dalam menyelesaikan, dan intensitas karyawan melanjutkann bekerja disana. Hal ini dipertegas oleh Newstrom (2011) bahwa komitmen organisasional atau loyalitas karyawan merupakan tingkat seorang karyawan menggambarkan dengan perusahaan dan ingin berkembang di perusahaan serta berpartisipasi di dalam organisasi. Komitmen organisasi yang lemah cenderung menimbulkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain, sehingga karyawan ingin keluar dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Stum, dalam Sopiah, 2008:164). Kepuasan kerja yang tinggi akan menumbuhkan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen terhadap suatu organisasi begitu juga sebaliknya. perlunya komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan agar berhasil dalam bekerja menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan.

2.2.3 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan untuk mengendalikan emosionalnya dengan lebih terarah akan lebih mampu menguasai dirinya sendiri dan orang lain. Kemampuan tersebut sangat

dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan agar karyawan tidak memcampuradukkan urusan pribadinya dengan pekerjaan. Dengan demikian urusan pekerjaan tidak akan terganggu, karena karyawan paham betul dengan apa yang dirasakannya sehingga karyawan tau apa yang seharusnya dilakukan. Kecerdasan emosi juga membuat karyawan mengerti apa yang sedang dirasakan oleh orang lain sehingga orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu bersikap dengan tepat sesuai dengan kondisi di sekitarnya.

Ketika karyawan dapat memahami apa yang dirasakan dan diinginkan oleh karyawan lain ataupun atasannya tentu hal tersebut akan menciptakan hubungan yang baik di antara keduanya. Dengan hubungan yang baik tersebut akan memberikan suasana kerja yang nyaman. Dimana suasananya kerja yang nyaman karena adanya hubungan yang baik dengan rekan sekerja dan kemampuan untuk mengatur perasaan diri sendiri secara emosional dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Menurut Wibowo (2019:214) komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengaitkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Sehingga dengan adanya kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang baik sangat berpengaruh dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti dan Alat analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Ni Made Ayu Yasmitha Andewi, Wayan Gede Supartha dan Made Surya Putra.	<ul style="list-style-type: none"> - Judul : Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. - Nama jurnal : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.7 (2016): 2231 2260. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti : Kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan - Alat analisis : Data dianalisis menggunakan teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS). Dengan metode pengumpulan data, wawancara dan penyebaran koesioner. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel : Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian : PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. - Variabel : stres kerja - Tahun penelitian : 2016

2.	Edi Sugiono, Suryono Effendi dan Bahtiar Alwan.	<ul style="list-style-type: none"> - Judul: Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, disiplin, terhadap kepuasan kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakoakuina. - Nama Jurnal: Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol. 5 No. 1, 2021 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti: Komitmen organisasi, motivasi, disiplin, terhadap kepuasan kerja. - Alat analisis :alat yang digunakan adalah Teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM). Jenis data yang digunakan adalah data primer. Dengan metode pengumpulan data obseksi, wawancara dan penyebaran koesioner. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel : komitmen organisasi dan kepuasan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian : PT. Pakoakuina - Variabel : kinerja karyawan - Tahun penelitian : 2017
3.	Novi Widyanti Ula	<ul style="list-style-type: none"> - Judul : Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti : Variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel : kecerdasan emosional dan Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian PT. IKSG. - Variabel : Budaya kinerja karyawan. - Tahun penelitian : 2020

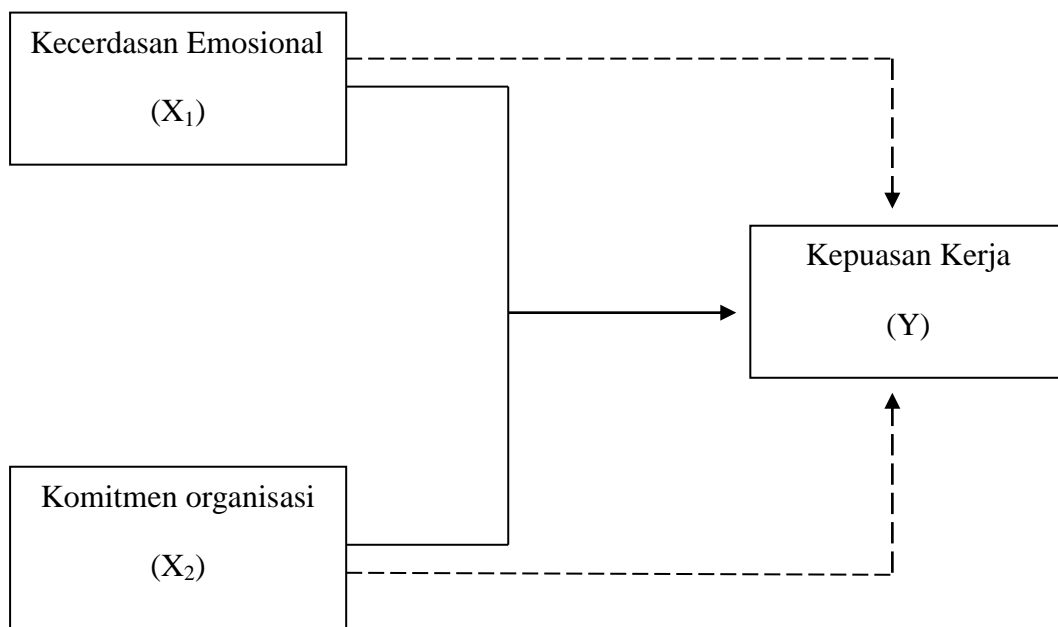
		<p>kepuasan kerja pada karyawan Divisi Produksi PT. IKSG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nama jurnal Nama jurnal : Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis : Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan koesioner dan jenis data yang digunakan data primer dan sekunder. 		
4.	Andi, Sudarno, dan Nyoto.	<ul style="list-style-type: none"> - Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti : Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan - Alat analisis : Teknik analisis data menggunakan diagram jalur dan persamaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. - Variabel : Budaya Organisasi, dan Motivasi. - Tahun penelitian : 2019

		<p>Cemerlang Pekanbaru.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nama jurnal : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis 59 - Vol. 4 No. 1, Juni 2019 (59-70) 	<p>structural dengan bantuan software Amos Versi 21. Dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran koesioner.</p>		
5.	<p>Nina Oktavia, Kumala Hayati dan Mirwan Karim</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Judul : Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Retail di Lampung - Nama jurnal : Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti : Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan - Alat analisis : alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan koesioner dan jenis data yang digunakan data primer dan sekunder. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel : Kecerdasan emosional - Alat analisis: regresi linear berganda, penyebaran koesioner dan menggunakan data primer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian : Perusahaan Retail di Lampung - Variabel : Kepribadian, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja - tahun penelitian : 2020

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya di analisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- Parsial
- Simultan

2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah-masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Winada Anugrah Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.