

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah faktor krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan. MSDM bertanggung jawab guna mengatur seluruh karyawan secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Produktivitas dan kinerja karyawan yang dapat berdampak negatif atau positif pada perusahaan merupakan indikator dari keberhasilan atau kegagalan MSDM dalam mengelola karyawan. Keberhasilan atau kegagalan MSDM dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Keberhasilan MSDM tercapai melalui sinergi yang harmonis di antara karyawan di perusahaan, sehingga menghasilkan kesuksesan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, kegagalan MSDM disebabkan oleh faktor internal dalam perusahaan tersebut, salah satunya adalah kurangnya komitmen (Putri Alycia, 2023).

Manajemen sumber daya manusia termasuk proses yang mencakup evaluasi kebutuhan SDM, perekrutan individu guna memenuhi kebutuhan tersebut, dan optimalisasi penggunaan sumber daya utama ini melalui pemberian insentif dan penugasan yang tepat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan

dan tujuan organisasi dapat tercapai melalui pengelolaan SDM yang efektif. Menurut Susan, (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan optimalisasi pemanfaatan potensi guna melaksanakan pekerjaan guna menggapai tingkat kinerja yang maksimal dalam menggapai tujuan perusahaan.

Pendapat Almasri, (2016), manajemen sumber daya manusia, cabang dari manajemen umum yang mencakup strategi, strukturisasi, implementasi, dan kontrol. Mengingat peran krusial sumber daya manusia dalam tersampainya tujuan organisasi, beberapa hasil penelitian di bidang ini diakumulasi secara terstruktur dalam disiplin manajemen sumber daya manusia. Manajemen merujuk pada akumulasi pengetahuan tentang cara mengelola sumber daya manusia dengan efektif.

Definisi lain menurut Hidayat & Anwar, (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen umum yang terfokus pada aspek-aspek sumber daya manusia, yang merupakan komponen paling krusial dalam proses manajemen secara keseluruhan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dan tidak terpisahkan dari sebuah organisasi, ataupun perusahaan. SDM berperan sebagai kunci penentu berkembangnya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi dan berfungsi untuk penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Mengacu berbagai teori diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah elemen utama dalam organisasi, bertanggung jawab mengelola karyawan secara efektif dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan MSDM dipengaruhi oleh kerja sama karyawan dan komitmen internal. Proses MSDM mencakup evaluasi kebutuhan SDM, perekrutan, serta optimalisasi sumber daya melalui insentif dan penugasan yang tepat. MSDM juga melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, serta memanfaatkan pengalaman dan penelitian untuk meningkatkan efektifitas. Secara keseluruhan, SDM adalah kunci utama dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan.

## **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1) Fungsi Manajerial**

Penelitian yang dilakukan oleh Sofie & Fitria, (2018) menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia yaitu :

#### **a) Perencanaan**

Perencanaan tenaga kerja menggambarkan proses yang bertujuan untuk menyusun tenaga kerja dengan cara yang efektif dan optimal sesuai dengan kebutuhan bisnis, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini mencakup penetapan program tenaga kerja yang meliputi

strukturisasi, pengarahan, kontrol, perekrutan, peningkatan, integrasi, perawatan, penegakan disiplin, dan pemutusan hubungan kerja. Program tenaga kerja yang dirancang dengan baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

**b) Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah proses yang melibatkan penyusunan seluruh karyawan dalam struktur organisasi melalui penetapan penataan tugas, kemitraan kerja, pemberian wewenang, integrasi, dan komunikasi antar divisi. Fungsi dari pengorganisasian adalah untuk memfasilitasi pencapaian tujuan. Sebuah organisasi yang dikelola dengan baik akan mendukung pencapaian tujuan secara efisien.

**c) Pengarahan**

Pengarahan adalah proses yang bertujuan untuk membimbing seluruh karyawan supaya kerja sama dan beroperasi dengan efektif serta optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Proses ini dilaksanakan melalui pemberian bimbingan, motivasi, dan petunjuk yang jelas kepada karyawan.

**d) Pengendalian**

Pengendalian termasuk proses mengetahui apabila karyawan disiplin terhadap peraturan perusahaan dan melakukan pekerjaan relevan dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat diviasi, Tindakan korektif dan penyesuaian rencana akan diterapkan. Pengendalian karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk absensi, taat, perilaku, kerja sama, penyelesaian kerja, dan pemeliharaan kondisi situasi kerja.

**2) Fungsi Operasional**

Penelitian Sofie & Fitria, (2018) juga menjelaskan bahwa terdapat 7 (tujuh) fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu :

**a) Pengadaan**

Pengadaan merupakan proses yang mencakup penarikan, selektif dan penempatan guna mendapatkan karyawan yang sebanding dengan keperluan perusahaan..

**b) Pengembangan**

Pengembangan merupakan proses di mana program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Pelatihan harus disesuaikan dengan keperluan pekerjaan.

**c) Kompensasi**

Kompensasi merujuk pada pemberian imbalan, baik dalam bentuk uang maupun barang, kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Konsep dasar kompensasi mencakup keadilan, kesesuaian dengan kinerja, dan kecukupan, yang berarti memenuhi kebutuhan dasar, mematuhi batas upah minimum yang ditetapkan pemerintah, serta memastikan konsistensi baik internal maupun eksternal.

**d) Pengintegrasian**

Pengintegrasian berupa kegiatan yang bertujuan untuk menyelaraskan prioritas perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga terjadi hubungan yang harmonis. Dengan demikian, perusahaan mendapatkan keuntungan, sementara karyawan dapat mencukupi kebutuhan mereka dari hasil kerja.

**e) Pemeliharaan**

Pemeliharaan berupa usaha yang bertujuan untuk menaikkan keadaan fisik, kejiwaan, serta kesetiaan karyawan, sehingga mereka tetap bekerja sama hingga mencapai masa pension. Pemeliharaan yang efektif mencakup program kesejahteraan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan mayoritas karyawan.

**f) Kedisiplinan**

Kedisiplinan berupa fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat utama dan menjadi kunci untuk mencapai tujuan karena tujuan yang optimal tidak dapat tercapai tanpa disiplin yang cukup.

**g) Pemberhentian**

Pemberhentian berupa akhirnya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena kemauan karyawan, prioritas perusahaan, terputusnya kontrak kerja, pension, atau alasan apapun.

**c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia menurut Samsudin,(2005) mempunyai 4 (empat) tujuan umum, yaitu:

**1) Tujuan Organisasional**

Tantangan terkait pekerja dalam sebuah perusahaan adalah aspek dari tanggung jawab sosial organisasi yang perlu dikelola oleh manajemen sumber daya manusia. Tantangan ini mencakup potensi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta dampak negatif yang mungkin muncul dari upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi.

## **2) Tujuan Fungsional**

Tujuan ini sering dikenal sebagai tujuan objektif. Memastikan penyertaan sumber daya manusia di semua sektor dalam organisasi perusahaan berupa tujuan fungsional dari manajemen sumber daya manusia.

## **3) Tujuan Pribadi atau Individual**

Tujuan individu karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi mereka agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Pencapaian perusahaan akan lebih mudah terwujud apabila semua sumber daya manusia memberikan penyertaan terbaik dalam melaksanakan tugas mereka.

## **4) Tujuan Sosial**

Tantangan pekerja di organisasi merupakan bagian dari tanggung jawab sosial organisasi yang harus diatasi oleh manajemen sumber daya manusia. Tantangan ini melibatkan ancaman kepada pencapaian tujuan organisasi dan kemungkinan dampak buruk yang dapat timbul selama proses pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Hal ini meliputi

tanggapan emosional terhadap aspek-aspek pekerjaan, perasaan mengenai apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak, serta tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap peran atau pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja juga disebabkan oleh perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menggambarkan sikap umum karyawan kepada pekerjaan mereka (Purnama, Nyoto, *et al.*, 2019). Hal ini selaras dengan teori dari Robbin & Judge, (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi individu terhadap perbandingan antara imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan dengan imbalan yang diinginkan layak diterima dari pekerjaan tersebut.

Definsi kepuasan kerja menurut Winarsih & Fariz, (2021) mengemukakan bahwa persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencakup stabilitas kerja, kerjasama antar rekan kerja, manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, juga faktor fisik dan psikologis lainnya. Persepsi ini ialah hasil dari kombinasi berbagai sikap spesifik individual dan interaksi sosial di luar lingkungan kerja, yang kemudian membentuk persepsi umum seseorang tentang pekerjaan yang dijalankan. Menurut Nahita & Saragih, (2021) kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan seseorang kepada pekerjaannya, ditentukan oleh perbedaan jumlah imbalan yang diperoleh dengan jumlah yang dianggap seharusnya diterima.

Seorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan kebahagiaan kepada pekerjaannya, sementara individu yang kecewa akan menunjukkan sikap negatif.

Definisi kepuasan kerja menurut Argon & Liana, (2020) merupakan respon emosional karyawan kepada semua aspek pekerjaan mereka, mencerminkan perasaan tentang Bahagia atau tidaknya pekerjaan tersebut. Hal ini dipengaruhi oleh perbedaan antara penghargaan yang diperoleh dan diharapkan serta melibatkan sikap umum terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga tercermin dalam moral kerja, ketaatan, dan prestasi kerja, dan sangat bergantung pada kualitas dan tanggung jawab sumber daya manusia. Namun Marnoto & Dewatmoko, (2022) menjelaskan kepuasan kerja sebagai faktor-faktor yang menyebabkan individu merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa bahagia saat melakukannya. Apabila tingkat kepuasan kerja tinggi, diharapkan individu tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan..

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi dan tanggapan emosional karyawan kepada banyak aspek pekerjaan, termasuk kondisi kerja, kerjasama antar rekan, manfaat yang diperoleh, serta faktor fisik dan psikologis. Ini dipengaruhi oleh perbedaan antara penghargaan yang diterima dan diharapkan, serta

mencerminkan sikap umum karyawan kepada pekerjaan. Kepuasan kerja yang maksimal menghasilkan sikap positif, moral kerja baik, kedisiplinan, prestasi kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya.

**b. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Zuraida, (2020) menjelaskan terdapat 4 (empat) aspek kepuasan kerja, yaitu :

**1) Aspek psikologis**

Mencakup kondisi mental karyawan, termasuk attitude kerja, ketertarikan, kemampuan dan keahlian mereka.

**2) Aspek fisik**

Terkait dengan kesehatan fisik lingkungan kerja, seperti keadaan ruangan, suhu, penerangan, juga sirkulasi udara. Selain itu, mencakup kesehatan fisik karyawan, termasuk jam kerja, waktu istirahat, kebugaran, dan umur karyawan.

**3) Aspek sosial**

Berkaitan dengan komunikasi sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, serta ikatan anggota keluarga.

**4) Aspek finansial**

Berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, seperti gaji, jaminan sosial, jenjang karir dan fasilitas yang diterima.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Winarsih & Fariz, (2021) menguraikan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja, yaitu :

#### 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)

Pekerjaan dapat menyediakan kepuasan kerja melalui tugas yang menarik, manfaat dan nilai pekerjaan.

#### 2) Gaji (*Pay*)

Gaji ialah kompensasi atau upah yang diterima sesuai waktu yang telah ditetapkan, dan dinilai sesuai dengan standar yang dianggap wajar dibandingkan dengan rekan kerja.

#### 3) Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan melibatkan keahlian atasan guna menyediakan bantuan teknis, memonitor pekerjaan, dan memberikan dukungan dalam organisasi.

#### 4) Rekan Kerja (*Co-workers*)

Tingkatan rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial.

#### 5) Kesempatan Promosi (*Promotion opportunities*)

Peluang untuk maju dalam karir di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Argon & Liana, (2020); Robbin & Judge, (2015) juga menjelaskan terdapat 4 (empat) indikator kepuasan kerja, yaitu:

### **1) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang.**

Pekerja biasanya sangat senang pekerjaan yang menyediakan kesempatan untuk menunjukkan keahlian dan keahlian pekerja juga menawarkan berbagai pekerjaan.

### **2) Kondisi Kerja yang Mendukung.**

Karyawan ingin kondisi kerja yang baik supaya pekerja merasa nyaman dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik.

### **3) Gaji atau Upah yang Pantas.**

Apabila upah dirasa adil berdasarkan beban tugas, tingkat keterampilan seseorang, serta standar upah di organisasi, hal ini akan berdampak menghasilkan kepuasan.

### **4) Promosi.**

Promosi memberi anda kesempatan untuk berkembang lebih banyak.

Penelitian yang dilakukan oleh Nahita & Saragih, (2021) menguraikan bahwa terdapat 9 (sembilan) indikator kepuasan kerja, adalah :

#### **1) Gaji**

Tingkat kompensasi finansial yang diperoleh oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

**2) Promosi**

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk naik pangkat atau memperoleh posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan

**3) Tunjangan tambahan**

Berbagai kompensasi selain gaji pokok yang diterima oleh karyawan, seperti asuransi Kesehatan tunjangan dan fasilitas lainnya.

**4) Atasan**

Hubungan kerja antar karyawan dengan atasannya, termasuk dukungan, arahan dan pengawasan.

**5) Penghargaan dari perusahaan**

Bentuk penghargaan dan pengakuan yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka.

**6) Peraturan prosedur kerja**

Prosedur yang diterapkan dalam perusahaan yang mempengaruhi pekerjaan sehari-hari.

**7) Rekan kerja**

Interaksi dan hubungan sosial antar karyawan dengan rekan kerja.

**8) Sifat pekerjaan**

Karakteristik dari pekerjaan itu sendiri termasuk tugas, tanggung jawab dan tantangan.

### **9) Komunikasi dalam perusahaan**

Kualitas dan efektivitas pertukaran informasi antara karyawan dengan manajemen.

## **3. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah faktor kritis yang mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan, mencakup elemen fisik dan non-fisik di tempat kerja. Elemen-elemen ini termasuk fasilitas yang memadai, kenyamanan tempat kerja, keselamatan kerja, serta tingkat kebisingan yang rendah. Dengan membangun suasana kerja yang mendukung, perusahaan dapat menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Ahakwa *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja mencakup situasi atau kondisi yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan yang sehat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan rasa nyaman dan bahagia, sehingga mendorong motivasi, pada akhirnya berdampak pada naiknya kinerja karyawan Nurhalizah & Jufrizen, (2020). Menurut Yoyano & Ridlwan Muttaqin, (2023) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan tugas-tugas terkait bisnis.

Faktor fisik, psikologis, dan administratif di lingkungan kerja berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Definisi lingkungan kerja menurut Widi Waningyun & Dessyarti, (2023) menjelaskan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan dan berpengaruh dalam menjalankannya. Menurut S. Apriliana *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua elemen yang terkait dengan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi aktivitas dalam menyelesaikan tugas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi serupa yang dilakukan oleh Afandi, (2016) menjelaskan lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti, suhu, kelembaban, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan yang sesuai.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi di mana para pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, yang dapat berpengaruh pada kinerja dan hasil kerja mereka. Lingkungan yang menyenangkan akan memberikan karyawan rasa nyaman, meningkatkan kinerja, dan memengaruhi sikap serta emosi mereka. Lingkungan kerja yang baik juga memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu kerja secara efektif dan optimal. Oleh sebab

itu, utama bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kebahagiaan dan kinerja karyawan.

#### **b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Terdapat 2 (dua) jenis lingkungan kerja menurut Nurhalizah & Jufrizen, (2020) sebagai berikut :

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar lingkup kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

Beberapa aspek dari lingkungan kerja fisik yang baik meliputi:

- a) Bangunan tempat kerja yang tidak hanya bagus secara visual tetapi juga dirancang dengan memperhatikan keamanan kerja.
- b) Terdapat alat kerja yang sesuai.
- c) Terdapat tempat bersantai untuk istirahat, seperti kantin yang mudah diakses oleh karyawan, baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di sekitarnya.
- d) Terdapat tempat ibadah seperti musholla untuk karyawan.
- e) Terdapat sarana transportasi yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh, baik yang disediakan untuk karyawan.

##### **2) Lingkungan Kerja Non-Fisik.**

Lingkungan kerja non-fisik mencakup suasana kerja yang sehat, di mana terdapat komunikasi rukun antara pegawai dan

pimpinan. Pada dasarnya, seseorang kerja tidak hanya untuk mencari penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk kegiatan yang bertujuan untuk meraih kepuasan.

### **c. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Ahakwa *et al.*, (2021); Hanaysha, (2016) menjelaskan terdapat 4 (empat) indikator lingkungan kerja, sebagai berikut :

#### **1) Kebisingan**

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja. Kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi produktivitas, dan berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

#### **2) Fasilitas**

Ketersediaan dan kondisi fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti ruang istirahat, toilet, tempat parkir, dan peralatan kerja. Fasilitas yang memadai meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja.

#### **3) Tempat Kerja yang Nyaman.**

Tempat kerja yang nyaman mengacu pada kondisi lingkungan fisik yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja..

#### **4) Keamanan kerja**

Tingkat keamanan dan perlindungan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup keamanan fisik,

kepastian kerja, dan perlindungan dari ancaman atau bahaya. Keamanan yang memadai menumbuhkan rasa nyaman dan loyalnya karyawan terhadap organisasi

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurhalizah & Jufrizen, (2020); Sunyoto, (2013) menjelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator lingkungan kerja, sebagai berikut :

**1) Suasana kerja**

Keadaan dan kenyamanan lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan

**2) Hubungan dengan rekan kerja**

Kualitas interaksi dan komunikasi antara karyawan di tempat kerja.

**3) Tersedianya fasilitas kerja**

Ketersediaan dan kualitas sarana serta peralatan yang mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan.

**4. Kecerdasan Emosional**

**a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain serta kemampuan menggunakan dan menangani emosi. Individu yang sadar diri mempunyai efikasi diri yang tinggi dan sadar akan keterbatasannya serta berdamai dengan dirinya sendiri. Selain itu, individu seperti itu memotivasi dirinya sendiri dan tidak menunjukkan sikap negatif. Kesadaran yang

tinggi terhadap emosi orang lain dan rasa empati sering kali menjadi pertimbangan dalam kehidupan bisnis saat ini, yang pada gilirannya mengungkapkan utamanya kecerdasan emosional (Alsughayir, 2021). Menurut Auda, (2016) kecerdasan emosional merupakan keahlian untuk memotivasi diri sendiri serta pengendalian emosi pribadi dan emosi orang lain guna mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan.

Menjelaskan kecerdasan emosional menurut Arifan & Dihan, (2018) merupakan keahlian untuk mengenali perasaan diri sendiri, memotivasi diri, serta mengendalikan emosi dengan efektif dan orang lain. Kemampuan ini meliputi pemahaman yang mendalam tentang emosi pribadi dan kemampuan untuk membaca emosi orang lain. Menurut Barata Juliahir, (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan dapat dijelaskan sebagai tingkat keunggulan intelektual individu, sedangkan emosi adalah fenomena multidimensional yang mencerminkan tingkat perasaan subyektif. Emosi juga dapat dipahami sebagai respon biologis dan psikologis yang mendorong tubuh untuk bereaksi dalam cara tertentu. Kecerdasan emosional melibatkan pembelajaran tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijaksanaan, dan pengendalian diri.

Definisi kecerdasan emosional menurut Jufrizen *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa kemampuan untuk mengenali dan

memahami emosi secara efektif, termasuk kemampuan untuk memotivasi, mengendalikan diri, paham perasaan orang lain secara mendalam, serta mengontrol emosi guna mencapai tujuan. Selain itu, kecerdasan emosional juga membimbing pemikiran dalam membuat keputusan yang optimal. Teori serupa yang dikemukakan oleh Robbin & Judge, (2015) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah keahlian individu untuk menilai emosi dalam dirinya sendiri dan orang lain, makna dari emosi-emosi tersebut, dapat mengatur emosi secara terstruktur dalam suatu model alur.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas peneliti menyimpulkan kecerdasan emosional adalah keahlian yang melibatkan kesadaran dan pengelolaan emosi diri sendiri dan orang lain. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai keahlian guna memotivasi, mengendalikan emosi, serta memahami dan merespon emosi orang lain dengan bagus. Keahlian ini sangat perlu dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks bisnis dan hubungan interpersonal, karena berkontribusi pada pengambilan keputusan yang bijaksana, pengembangan integritas, komitmen, dan ketahanan mental.

#### **b. Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional**

Terdapat 5 (lima) aspek dalam kecerdasan emosional menurut Ilmi Al Idrus & Damayanti, (2020) sebagai berikut :

### **1) Kesadaran Diri dalam Mengenali Emosi**

Kemampuan untuk menyadari dan mengenali emosi pada saat emosi tersebut muncul merupakan fondasi dari kecerdasan emosional. Proses ini memerlukan pemantauan yang konsisten terhadap keadaan emosional guna memperoleh wawasan psikologis dan memperdalam pemahaman diri.

### **2) Mengelola Emosi**

Pengelolaan emosi melibatkan pengendalian perasaan agar dapat diekspresikan secara tepat, yang sangat bergantung pada kemampuan untuk menyadari diri sendiri. Keberhasilan dalam mengelola emosi ditandai ketika seseorang mampu menenangkan diri saat merasa sedih, mengatasi rasa cemas, suasana hati yang buruk atau kemarahan, serta mampu pulih dengan cepat.

### **3) Memotivasi Diri Sendiri**

Kemampuan untuk memotivasi diri cenderung membuat seseorang mempunyai perspektif yang positif terhadap semua hal yang ada dalam hidupnya.

### **4) Mengenal Emosi Orang Lain**

Empati, atau kemampuan untuk memahami emosi orang lain, bergantung pada kesadaran diri. Individu yang mampu mengenali dan mengelola emosinya sendiri cenderung lebih mahir dalam membaca perasaan orang lain, sementara mereka

yang kesulitan menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri mungkin tidak dapat menghargai perasaan orang lain.

## **5. Membina Hubungan**

Kemampuan untuk memimpin hubungan dengan orang lain adalah keahlian sosial yang utama untuk keberhasilan dalam interaksi sosial. Tanpa keterampilan ini, seseorang mungkin menghadapi kesulitan dalam bergaul dan sering dianggap sebagai orang yang sombong, mengganggu, atau kurang peka.

### **c. Faktor – Faktor Kecerdasan Emosional**

Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Setyawan & Simbolon, (2018) sebagai berikut:

#### **1) Faktor Eksternal**

Faktor eksternal, seperti lingkungan keluarga, masyarakat, serta media, berperan dalam membantu seseorang mengenali emosi orang lain. Faktor-faktor ini memungkinkan individu mempelajari semua jenis emosi yang dimiliki oleh orang lain dan merasakan emosi tersebut beserta konteks yang menyertainya.

#### **2) Faktor Internal**

Faktor internal, berasal dari individu, berperan dalam membantu individu untuk mengatur, mengendalikan, dan mengontrol emosinya. Dengan demikian, emosi dapat

dikelola secara baik, sehingga tidak menimbulkan dampak buruk baik bagi diri sendiri ataupun orang lain.

#### **d. Ciri – Ciri Kecerdasan Emosional**

Penelitian yang dilakukan oleh Irsyad Olii *et al.*, (2022) menjelaskan terdapat 5 (lima) ciri – ciri kecerdasan emosional, sebagai berikut :

##### **1) Kesadaran diri**

Kesadaran diri melibatkan pemahaman tentang perasaan kita pada suatu waktu tertentu dan menggunakan pemahaman tersebut untuk membimbing keputusan pribadi, memiliki penilaian yang realistis kepada keahlian diri, serta mempunyai kepercayaan diri yang baik.

##### **2) Pengaturan diri**

Kesadaran seorang mencakup keahlian mengelola emosi hingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, kepekaan kepada institusi, kemampuan meunda kepuasan demi terwujudnya tujuan, serta kemampuan untuk bangkit dari tekanan emosional.

##### **3) Motivasi**

Motivasi merupakan pemanfaatandorongan internal guna mendorong dan mengarahkan diri kita kearah pencapaian tujuan, memungkinkan kita untuk mengambil inisiatif,

bertindak secara efektif, serta kuat dalam menghadapi pengalaman hidup.

#### **4) Empati**

Empati adalah keahlian merasakan emosi yang dirasakan orang lain, memahami perspektif mereka, membangun kepercayaan, serta bisa menyesuaikan diri dengan berbagai individu dari latar belakang yang beragam.

#### **5) Keterampilan sosial**

Mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain, memahami situasi dan sosial dengan cermat, serta berinteraksi dengan lancar.

### **e. Indikator Kecerdasan Emosional**

Penelitian yang dilakukan Alsughayir, (2021); Wong & Law, (2002) mengatakan bahwa kecerdasan emotional memiliki 4 (empat) indikator, yaitu :

#### **1. Penilaian dan Ekspresi Emosi Dalam Diri (*Self Emotional Appraisal*)**

Kemampuan ini berhubungan dengan kapasitas individu untuk memahami emosi secara mendalam dan mengeskpresikannya dengan spontan. Mereka yang unggul dalam aspek ini cenderung merasakan dan menyadari emosinya lebih cepat dibandingkan dengan orang pada umumnya.

## **2. Penilaian dan Pengenalan Emosi Orang Lain (*Others Emotional Appraisal*)**

Kemampuan ini berhubungan dengan kapasitas individu dalam Masyarakat untuk memahami serta mengenali emosi orang di sekitarnya. Mereka yang mempunyai keahlian tinggi dibidang ini akan lebih sensitif kepada emosi orang lain, serta mampu memahami pemikiran mereka dengan lebih baik.

## **3. Regulasi Emosi Dalam Diri (*Regulation of Emotioal*)**

Kemampuan ini berhubungan dengan individu dalam mengelola emosinya, sehingga mempercepat proses pemulihan dari beban psikologis..

## **4. Penggunaan Emosi untuk Memfasilitasi Kinerja (*Use of Emotion*)**

Kemampuan ini terkait dengan cara individu memakai emosinya untuk diarahkan menuju aktivitas yang konstruktif dan peningkatan kinerja pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifan & Dihan, (2018); Goleman, (2003) juga mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator kecerdasan emosional, sebagai berikut :

### **1) *Self Awarness***

Kesadaran akan perasaan pribadi dan bagaimana perasaan tersebut memengaruhi pemikiran serta perilaku.

## 2) *Self Regulation*

Keahlian untuk mengendalikan emosi dan perilaku secara efektif, terutama dalam situasi yang menantang atau stres.

## 3) *Self Motivation*

Kemampuan untuk tetap termotivasi dan berkomitmen pada tujuan jangka panjang, terlepas dari rintangan dan kegagalan yang mungkin dihadapi.

## 4) *Empathy*

Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, serta mengerti perspektif mereka.

## 5) *Social Skill*

Kemampuan untuk komunikasi secara efektif dengan orang lain, baik dalam konteks individu maupun kelompok.

# 5. **Komitmen Organisasi**

## a. **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah psikologis yang mendefinisikan kriteria hubungan antara anggota organisasi dan organisasinya. Komitmen ini mempunyai pengaruh signifikan kepada keputusan seseorang untuk terus meneruskan anggota dalam organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, komitmen menjadi faktor utama yang menentukan loyalitas, kinerja, dan partisipasi aktif karyawan dalam mencapai tujuan organisasi N. Allen & JP Meyer, (1997) Menurut Hameli & Ordun, (2022) menjelaskan bahwa komitmen

organisasi adalah refleksi dari keinginan dan kebutuhan karyawan terhadap organisasi serta sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tersebut. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor emosional, rasional dan normatif. Keterikatan ini memainkan peran dalam menentukan sejauh mana individu berkontribusi terhadap organisasi

Definisi komitmen organisasi menurut Syafitri *et al.*, (2023) komitmen organisasi mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali afiliasi mereka dengan organisasi. Penerimaan terhadap prinsip dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk mempertahankan anggota dalam organisasi, semuanya dapat menjadi indikator komitmen organisasi. Menurut Suyanto & Le Mei, (2021) Komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memberikan upaya maksimal bagi organisasi, keyakinan kepada nilai dan tujuan organisasi, serta kemauan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Komitmen ini berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Definisi komitmen organisasi menurut Marnoto & Dewatmoko, (2022) keterikatan individu kepada organisasi tempat karyawan bekerja. Karakteristik dari komitmen organisasi meliputi loyalitas individu terhadap organisasi, kemauan untuk menjalankan kewajiban demi keutamaan organisasi, dan keselarasan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Menurut Abni & Hamdani, (2023) komitmen organisasi merupakan sikap atau sikap individu kepada organisasi yang mencerminkan loyalitas dan upaya untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi. Komitmen ini ialah sebuah konstruk psikologis yang menggambarkan hubungan antara anggota organisasi dan organisasinya, serta mempengaruhi keputusan individu untuk selalu menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi juga mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, di mana mereka tetap bertahan, membantu tujuan organisasi, serta komitmen untuk tetap berada di organisasi tanpa alasan untuk keluar.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama dalam hubungan individu dengan organisasi. Hal ini mencakup kesediaan individu untuk memberikan upaya maksimal, keyakinan kepada nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Indikator komitmen organisasi meliputi penerimaan terhadap prinsip dan tujuan organisasi, serta keinginan guna mempertahankan anggota dalam organisasi. Komitmen organisasi juga mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui loyalitas, kemauan untuk bekerja keras demi organisasi, dan kesesuaian tujuan individu dengan organisasi. Tingkat komitmen individu

terhadap organisasi dapat berdampak signifikan pada efektifnya organisasi secara keseluruhan.

**b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Ma'rufi & Anam, (2019) menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) faktor yang dapat berdampak komitmen organisasi, yaitu :

**1) Karakter personal**

Kualitas dan sifat individu yang mempengaruhi dedikasi mereka terhadap organisasi

**2) Karakteristik pekerjaan**

Ciri – ciri dan kondisi pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan dan keterlibatan karyawan.

**3) Karakteristik stuktur organisasi**

Struktur dan tata Kelola organisasi yang mempengaruhi hubungan dan interaksi dalam organisasi.

**4) Pengalaman kerja**

Pengalaman dan waktu yang telah dihabiskan karyawan dalam pekerjaan yang mempengaruhi loyalitas mereka.

**5) Dukungan organisasi**

Tingkat bantuan dan sumber daya yang diberikan organisasi untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

### c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Hameli & Ordun, (2022); Allen & Meyer John P, (1990) mengatakan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator dalam komitmen organisasi yaitu :

#### 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang membuat mereka merasa terhubung dengan organisasi tersebut. Dalam komitmen afektif, individu ingin tetap berada dalam organisasi karena keinginan pribadinya. Komponen afektif ini terkait dengan emosi, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan dalam organisasi.

#### 2) Komitmen kontinuan (*continuance commitment*)

Komitmen kontinuan merujuk pada dorongan atau keinginan individu untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi, di mana individu tersebut merasa adanya nilai utama dalam keterhubungan dengan organisasi tersebut. Komitmen ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan mengenai potensi kerugian yang mungkin timbul apabila mereka meninggalkan organisasi.

#### 3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merujuk pada perasaan yang mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Ini

mencangkup perasaan karyawan tentang kewajiban mereka terhadap organisasi, serta pandangan bahwa tetap bertahan adalah Tindakan yang tepat untuk dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Syafitri *et al.*, (2023); Allen & Meyer John P, (2015) juga menjelaskan 5 (lima) indikator komitmen organisasi, sebagai berikut :

**1) Kebanggaan terhadap pekerjaannya**

Rasa bangga dan kepuasan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

**2) Loyalitas kepada maapabilannya**

Tingkat kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap atasan atau organisasi tempat mereka bekerja

**3) Kepedulian kelangsungan hidup perusahaan di masa depan**

Tingkat perhatian dan komitmen individu terhadap keberlangsungan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

**4) Pekerjaan yang menginspirasi**

Rasa motivasi dan dorongan yang diperoleh dari pekerjaan yang dianggap memotivasi dan memuaskan.

**5) Cita – cita pribadi dan organisasi harus sejalan**

Keselarasn antara tujuan dan aspirasi pribadi dengan visi dan misi organisasi.

#### d. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Angraini *et al.*, (2021) mengatakan terdapat 3 (tiga) manfaat dari komitmen organisasi, sebagai berikut :

- 1) Pekerja yang memperlihatkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung mempunyai kemungkinan lebih besar untuk berpartisipasi secara aktif dalam organisasi.
- 2) Mereka biasanya memiliki dorongan yang kuat untuk tetap berada di organisasi dan terus berkontribusi dalam mencapai tujuan.
- 3) Mereka sepenuhnya terlibat dalam tugas mereka, karena tugas tersebut adalah cara utama dan saluran bagi individu untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang sesuai sebagai penyusunan dalam penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Inti Karya Sejahtera Kota Madiun. Berikut penelitian terdahulu yang relevan digunakan ada:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1.	Marnoto & Dewatmoko, (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
	Komitmen Organisasi  Jurnal Abisatya Eko-Bisma. Vol 1 No.2			
	Purnama & Komara, (2019)			
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kepuasan Kerja 5. Komitmen Organisasi	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian meunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
	Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7 No 3			
	Argon & Liana, (2020)			
3.	Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	1. Kecerdasan Emosional 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi	Analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
	Aktiva Jurnal Akutansi Vol 4 No.1			

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
4.	Nahita & Saragih, (2021)  Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum  <i>Journal of Management and Business Review</i> Vol 18 No. 2	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
5.	Winarsih & Fariz, (2021)  <i>The Effect of Job Satisfavtion on Organizational Commitment and Work Discipline</i>  Budapest International Research and Critics Institute - Journal (BIRCI – Journal) Vol 4 No.1	1. Job Satisfaction 2. Work Discipline 3. Organizational Commitment	Path Analysis	Research results show that job satisfaction is positively related to organizational commitment
6.	Nurhalizah Mutia & Jufrizen, (2020)  Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen	1. Etika Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Komitmen Organisasi 4. Kepuasan Kerja	Analisis Statistik	Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
	Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan  JESYA, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1			
7.	S. Apriliana <i>et al.</i> , (2021)  Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3. Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
8.	Jurnal Bisnis dan Keuangan Vol 2, No.3  Yoyano & Ridlwan Muttaqin, (2023)  Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi	1. Kepemimpinan Transformasional 2. Kecerdasan emosional 3. Lingkungan Kerja 4. Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
	JEMSI Jurnal Ekonomi,			

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
	Manajemen dan Akutansi, Vol 9 No 6			
9.	Widi Waningyun & Dessyarti, (2023)  Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Antara Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Unit Madiun	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
	SIMBA Seminar Inovasi Manajemen dan Akutansi 5			
10	Ahakwa <i>et al.</i> , (2021)  <i>The Influence of employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees : A Sampling Weights in PLS path Modelling</i>	1. <i>Employee Engagement</i> 2. <i>Work Environment</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> 4. <i>Employee performance</i> 5. <i>Organizational Commitment</i>	<i>Analisis Path</i>	<i>Research results show that work environment positively influence organizational commitment.</i>

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
	<i>SEISENSE</i> <i>Journal Of</i> <i>Management</i> Auda, (2016)			
11	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya	1. Kepuasan Kerja 2. Kecerdasan Emosional 3. Komitmen organisasi	Analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
	BISMA, <i>Bisnis dan Manajemen</i> Vol 8 No 2 Arifan & Dihan, (2018)			
12	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta	1. Kecerdasan emosional 2. Pemberdayaan karyawan 3. Kepuasan kerja 4. Komitmen organisasi	Analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
	<i>Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi</i> Vol 9 No 2			

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
13	Barata Juliahir, (2020)  Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya  Integra Vol 10 No. 2	1. Kecerdasan emosional 2. Kompensasi 3. Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
14	Alsughayir, (2021)  The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. Management  Growing Science, Science Letters , Vol 11 No 4, 1309-1316.	1. Emotional Intelligence 2. Job Satisfaction 3. Organizational Commitment	Partial Least Square	Research results emotional intelligence positively influence and significant effect on organizational commitment..
15	Jufrizen <i>et al.</i> , (2022)  Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and	1. Emotional Intelligence 2. Transformational Leadership 3. Job Satisfaction 4. Organizational Commitment	Path Analysis	The research results show that emotional intelligence has no influence on organizational commitment

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
	<i>Transformational Leadership on Organizational Commitment</i>  <i>International Journal of Science, Technology and Management Vol 3 No 4</i>			
16	Ningsih <i>et al.</i> , (2020)  Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk  AMAR (Andalas Management Review) Vol 4 No.2	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
17	Tri Saputra & Subiyanto, (2023)  Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Cv. Aneka Metal Industri Klaten	1. Kepemimpinan Transformasional 2. Lingkungan Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

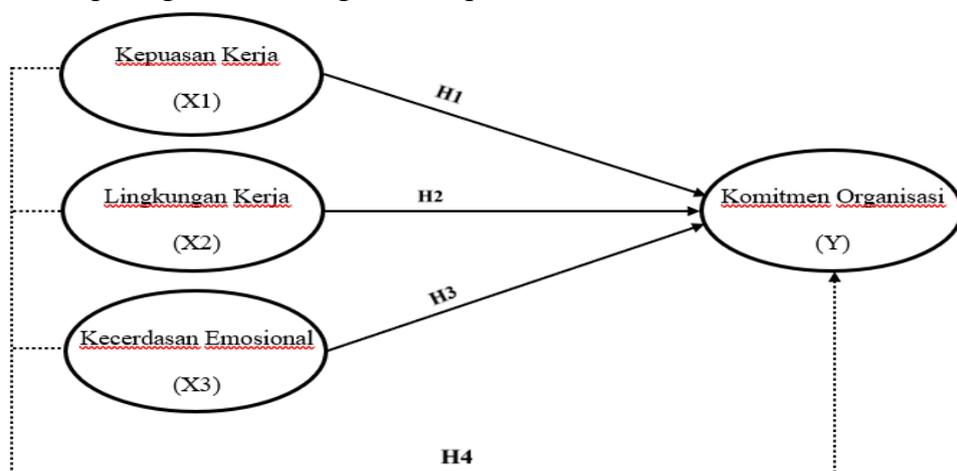
No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
	Inovasi Ilmu Manajemen Vol 10 No. 1			
	Vitaloka & Netra, (2019)			
18	Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan Emosional</li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> <li>3. Komitmen Organisasi</li> </ol>	Analisis Jalur dan Uji Sobel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
	E-Jurnal Manajemen Unud Vol 8 No.3			
	Sulaeman <i>et al.</i> , (2023)			
19	Faktor-Faktor Kepuasan Pegawai terhadap Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas yang Menentukan Komitmen Pegawai di CV Amanah Berkah Abadi Jaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Fasilitas</li> <li>5. Komitmen Pegawai</li> </ol>	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai.
	Jurnal Pendidikan Tambusai Vol 7 No.2			
20	Rachmelya & Suryani, (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan Emosional</li> </ol>	Analisis Jalur <i>Path</i>	Hasil penelitian menunjukkan

No	Penulis, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT BANK BCA Tbk KCU Jambi	2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Komitmen Organisasi		bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
	Ekonomis : Jurnal of <i>Economics and business</i>			

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2013) Kerangka berpikir ialah integrasi hubungan antara variabel yang dibangun berdasarkan berbagai teori yang telah dipaparkan. Teori-teori ini dianalisis secara terstruktur untuk memahami hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, terdapat dua jenis variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional, sementara variabel dependen adalah komitmen organisasi. Kerangka konseptual dari penelitian ini

berdasarkan pada modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Winarsih & Fariz, (2021) yang meneliti tentang kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, Ahakwa *et al.*, (2021) yang meneliti tentang lingkungan kerja kepada komitmen organisasi dan Alsughayir, (2021) yang meneliti tentang kecerdasan emosional kepada komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual dibawah ini :



Sumber : Modifikasi Penelitian Alsughayir, (2021); Winarsih & Fariz, (2021) dan Ahakwa *et al.*, (2021)

### Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013) Hipotesis tanggapan tidak permanen kepada rumusan masalah penelitian dengan bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis juga disebut sebagai jawaban teoritis kepada rumusan masalah penelitian, tidak pada jawaban empiris. Oleh karena itu, disebut sementara karena jawaban tersebut masih didasarkan pada teori yang relevan dan bukan pada fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

## **1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja termasuk respon emosional karyawan kepada semua aspek pekerjaan mereka, mencerminkan perasaan tentang memuaskan atau tidaknya pekerjaan tersebut. Hal ini dipengaruhi oleh perbedaan antara penghargaan yang diterima dan diharapkan serta melibatkan sikap umum terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga terlihat dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, dan sangat bergantung pada kualitas dan tanggung jawab sumber daya manusia (Argon & Liana, 2020). Menurut Marnoto & Dewatmoko, (2022) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang membuat individu merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa bahagia saat melakukannya. Apabila tingkat kepuasan kerja tinggi, diharapkan individu tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sering kali berinteraksi secara signifikan satu sama lain. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka umumnya menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan biasanya mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi mungkin menghadapi penurunan kualitas kerja dan berisiko

meninggalkan organisasi, yang dapat tercermin melalui ketidakhadiran yang disengaja atau pemutusan hubungan kerja (Zulfikar, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Winarsih & Fariz, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Marnoto & Dewatmoko, (2022); Argon & Liana, (2020); Nahita & Saragih, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama, Nyoto, *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

H1 : Diduga kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Lingkungan kerja adalah faktor kritis yang mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan, mencakup elemen fisik dan non-fisik di tempat kerja. Elemen-elemen ini termasuk fasilitas yang memadai, kenyamanan tempat kerja, keselamatan kerja, serta tingkat kebisingan yang rendah. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Ahakwa *et al.*, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Ahakwa *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif kepada komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Widi Waningyun & Dessyarti, (2023); S. Apriliana *et al.*, (2021); Yoyano & Ridlwan Muttaqin, (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Jufrizen, (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Diduga lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun.

### **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi**

Kecerdasan dapat diartikan sebagai tingkat keunggulan intelektual seseorang, sedangkan emosi adalah fenomena multidimensional yang mencerminkan seberapa tinggi perasaan subyektif. Emosi juga dapat dipahami sebagai respon biologis dan psikologis yang mendorong tubuh untuk bereaksi dalam cara tertentu. Kecerdasan emosional melibatkan pembelajaran tentang integritas, kejujuran, komitmen, ketahanan mental, kebijaksanaan, dan pengendalian diri (Barata Juliahir, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Alsughayir, (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Barata Juliahir (2020); Auda, (2016); Arifan & Dihan, (2018) menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai kepada pekerjaannya, yang mencakup suasana kerja, hubungan rekan kerja, manfaat yang diperoleh, serta faktor fisik dan psikologis lainnya. Persepsi ini hasil dari kombinasi berbagai sikap spesifik seseorang dan interaksi sosial di luar lingkungan pekerjaan, yang kemudian membentuk pandangan umum seseorang kepada pekerjaan yang dijalankan (Winarsih & Fariz, 2021).

Lingkungan kerja adalah faktor kritis yang berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen karyawan, mencakup elemen fisik dan non-fisik di tempat kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Ahakwa *et al.*, 2021).

Menurut Alsughayir, (2021) kecerdasan emosional merupakan kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain serta kemampuan menggunakan dan menangani emosi. Individu yang sadar diri mempunyai efikasi diri yang tinggi dan sadar akan keterbatasannya serta berdamai dengan dirinya sendiri. Selain itu, individu seperti itu memotivasi dirinya sendiri dan tidak menunjukkan sikap negatif. Kesadaran yang tinggi terhadap emosi orang lain dan rasa empati seringkali menjadi pertimbangan dalam kehidupan bisnis saat ini, yang pada gilirannya mengungkapkan utamanya kecerdasan emosional.

Penelitian yang dilakukan oleh Winarsih & Fariz, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ahakwa *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Alsughayir, (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H4 : Diduga kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional pada CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun.