

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Grand Teori

1. Teori Kinerja

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi:

- a. Kualitas *output* yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas *output* yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Jangka waktu *output* yaitu menerangkan tingkat aktifitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Kehadiran ditempat kerja yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalankan individu pegawai tersebut.

- e. Sikap kooperatif (bekerja sama) yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson et al. (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Rivai (2005), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*).
- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*).
- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*).
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

Albanese (1981) seperti dikutip oleh Wayan (2000) menjelaskan bahwa kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam suatu perusahaan berkaitan dengan perilaku-perilaku karyawan yang diungkapkan pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, termasuk didalamnya berkaitan

dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu. Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja di pengaruhi oleh kualitas individu dan kemampuan karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator dalam variabel kinerja ini meliputi: kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur menggunakan indicator-indikator yang dikembangkan oleh Mathis and Jackson (2002). Berikut indikator-indikator yang dimaksud:

1) Kualitas Output

Kualitas output menjelaskan suatu capaian hasil yang mendekati sempurna sebagai wujud efektifnya tujuan yang diharapkan perusahaan.

2) Kuantitas Output

Kuantitas output ini menjelaskan banyaknya jumlah produk maupun jasa yang dihasilkan atau dapat diistilahkan sebagai jumlah dari unit kerja maupun siklus dari suatu aktivitas.

3) Jangka Waktu Output

Jangka waktu output ini menjelaskan rentang waktu dari penyelesaian suatu aktivitas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan.

4) Kehadiran di Tempat Kerja

Terkait dengan absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalankan oleh seorang individu.

5) Sikap Kooperatif

Menjelaskan keadaan masing-masing individu ditempat kerja, apakah dapat membantu atau bahkan menghambat aktivitas kerja sama yang dijalankan.

2. Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)

Keceerdasan Emosi adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Goleman (2001) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima unsur pokok, unsur-unsur tersebut sebagai berikut:

- a. Kesadaran Diri: menyadari akan perasaan yang di rasakan oleh pribadi individu dan di jadikan sebagai dasar untuk mengambil suatu keputusan diri, selain itu sebagai tolak ukur yang realistis pada kemampuan diri dan memiliki sikap keyakinan diri yang kuat.
- b. Pengaturan Diri: tingkat kemampuan dalam mengelola emosi diri, sehingga memiliki pengaruh positif pada pelaksanaan tanggung jawab, kepekaan padaperasaan diri serta sanggup menunda kenikmatan

sebelum tergapainya tujuandan memiliki kemampuan untuk bangkit kembali dari tekanan.

- c. Motivasi: penggunaan hasrat diri untuk menggerakkan dan menuntut menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati: merasakan apayang dirasakan orang lain, memahami cara berfikir dan menumbuhkan saling percaya serta menyesuaikan diri terhadaporang lain.
- e. Keterampilan Sosial: memiliki kemampuan mengelola emosi sebaik mungkin ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan social, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2001) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir untuk membaca perasaan terdalam

orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya. *Emotional Quotient* (EQ) merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Suharsono (2005), kecerdasan emosi dapat di tafsirkan sebagai suatu kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan tentang diri sendiri kata kunci untuk mengendalikan diri nafsu dan emosi adalah pengetahuan tentang diri sendiri. Mengetahui diri sendiri yang dimaksudkan disini bukanlah diri yang bersifat fisik, tetapi berkaitan dengan dalam dirinya sendiri. Mengetahui diri sendiri berarti mengetahui potensi-potensi dan kemampuan yang dimiliki, mengetahui dan kelemahan-kelemahan dan juga perasaan dan emosinya. Menurut Hariwijaya (2006), terdapat beberapa aspek penting terkait dengan kecerdasan emosional. Aspek yang di maksud tersebut meliputi:

- a. Kemandirian.
- b. Kemampuan menyesuaikan diri agar disukai.
- c. Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi.
- d. Ketekunan.
- e. Empati (memahami orang lain secara mendalam).
- f. Mengendalikan amarah.
- g. Rasa hormat.
- h. Keramahan.
- i. Kesetiakawanan.

j. Mengungkapkan dan memahami emosi.

Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang (Suharsono, 2005). Menurut Suharsono (2005) keuntungan yang diperoleh jika seseorang memiliki kecerdasan emosional antara lain:

- a. Kecerdasan emosional mampu menjadi alat untuk pengendali diri, sehingga seseorang tidak terjerumus kedalam tindakan-tindakan bodoh yang merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.
- b. Kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional, juga mencari cara terbaik dalam membangun lobi, jaringan dan kerjasama.
- c. Kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga. Karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program, atau bahkan dukungan dan partisipasi dari para anggota. Dengan bekal EQ yang dimiliki, seseorang akan mampu mendapatkan simpati dan dukungan serta kebersamaan dalam melaksanakan atau mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita.

Dari uraian teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran sebagai pengontrol dan penggerak individu untuk

melakukan tugas-tugas yang di berikan organisasi. Dengan emosi yang baik dapat membuat kinerja organisasi berjalan dengan baik pula.

3. Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*)

Zohar dan Marshall (2000) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Seseorang yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain. Kecerdasan Spiritual dapat digunakan untuk menjadikan manusia lebih cerdas secara spiritual dan agama (Zohar dan Marshall, 2000).

Tanda-tanda kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik mencakup hal-hal berikut (Zohar dan Marshall, 2000):

- a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif).
- b. Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.

- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan *holistic*).
- h. Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa?" atau "bagaimana jika?" untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.

Menurut Pasiak (2006) keutuhan spiritual dapat diperoleh melalui cara-cara antara lain:

- a. Integritas.
- b. Penghormatan (komitmen) pada kehidupan.
- c. Penyebaran kasih sayang dan cinta.

Ketiga hal tidak berkaitan langsung dengan ritual agama, maksudnya tidak semua orang yang rajin beribadah adalah orang yang spiritualnya tinggi. Banyak orang rajin beribadah namun justru kehilangan spiritualitasnya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman makna dari spiritualitas itu sendiri. Dengan spiritualitas akan mampu mendorong manusia pada kesuksesan. Karena spiritualisme ini akan mampu menghasilkan lima hal, yaitu (Agustian, 2003):

- a. Integritas atau kejujuran.
- b. Energi atau semangat.
- c. Wisdom atau bijaksana.
- d. Keberanian dalam mengambil keputusan.

Menjadi apa yang disebut oleh psikolog sebagai "bidang mandiri", yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan.

Kecerdasan Spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka.

Melalui kecerdasan spiritual seseorang lebih terlatih dan melalui kejujuran serta keberanian diri dapat menghubungkan kembali sumber dan makna terdalam dalam diri sendiri (Zohar dan Marshall, 2000). Jadi berdasarkan pengertian-pengertian, bahwa kecerdasan spiritual adalah bagaimana seorang pegawai memaknai pekerjaannya. Seorang pegawai seperti dalam organisasi pemerintahan harus memiliki kecerdasan ini. Dengan kecerdasan spiritual diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari uraian diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan yang baik akan bekerja dengan penuh keikhlasan berdasarkan nilai-nilai spiritual yang di pelajarnya. Sehingga landasan nilai-nilai spiritual tersebut menggerakkan individu pada kesadaran diri yang tinggi untuk menuntaskan setiap tanggung jawab yang di berikan dari organisasi.

4. Kecerdasan Intelektual

Hariwijaya (2006) mendefinisikan kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bekerja secara abstrak (ide, symbol, konsep, dan prinsip), kemampuan untuk belajar dan menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru.

Menurut Robins (2008) kecerdasan intelektual yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di definisikan sebagai salah satu sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2003). Terdapat tiga komponen terkait dengan komitmen organisasi yang di paparkan Meyer dan Allen (1993), dimana komponen-komponen itu terdiri dari: 1). *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, 2). *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, 3). *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Dari uraian teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi pada emosi dan nilai-nilai serta kesadaran karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas yang ada di dalam organisasi yang dampaknya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut dibawah ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Rumusan Masalah	Penulis	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap kinerja	Supriyanto dan Troena, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10 No. 4, 2012.	Independen: <ul style="list-style-type: none"> EQ SQ Dependen: <ul style="list-style-type: none"> Kepemimpinan transformal Kepuasan kerja kinerja 	EQ berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
		Thomas Sy et. al, 2006.	Independen: <ul style="list-style-type: none"> Employee and Manager Emotional Intelegence (EI) Dependen: <ul style="list-style-type: none"> Job Satisfaction Job Performance 	EI berkorelasi positif pada kinerja
		Laras Edwardin, Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada PT. Pos Indonesia Se Kota Semarang), Tesis, 2006.	Independen: <ul style="list-style-type: none"> Kompetensi Komunikasi Kecerdasan Emosi Budaya Organisasi Dependen: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	Kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja
2	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja	Supriyanto dan Troena, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10 No. 4, 2012.	Independen: <ul style="list-style-type: none"> EQ SQ Dependen : <ul style="list-style-type: none"> Kepemimpinan transformal Kepuasan kerja Kinerja 	SQ berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
		Sudir H. Kalee dan Samir	The Transformed Leader And Spiritual	Menunjukkan gambaran

		Shrivastava, The Transformed Leader And Spiritual Psychology: A Few Insight 2003.	Psychology: A Few Insight	mengenai pemanfaatan enneagram sebagai alat dalam meningkatkan kecerdasan spiritual di dunia kerja.
3	Pengaruh Kecerdasan Emosi pada komitmen organisasi	Adey dan Bahari, Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi, Jurnal Kemanusiaan bil.16, Dis 2010	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan emosi • Kepuasan kerja Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen terhadap organisasi 	Kecerdasan Emosi dan kepuasan kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.
		Efendi dan Sutanto, Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra, AGORA Vol. 1, No. 1, (2013)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Faktor-faktor Kecerdeasan Emosional Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional karyawan 	Pada hasil uji t diketahui bahwa diantara lima dimensi emotional intelligence ternyata hanya <i>self regulation, self motivation, dan social skill</i> pemimpin yang dinilai memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan sedangkan <i>self awareness dan social awareness</i> dinilai tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.
4	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap komitmen organisasi	Imam Ghozali, Pengaruh Religiositas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Religiositas Dependen : <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Keterlibatan kerja • Kepuasan kerja • Produktivitas 	Menyatakan bahwa Religiositas dimensi belief, dimensi komitmen, dan dimensi behavior berpengaruh positif terhadap komitmen

		Kerja dan Produktivitas. Jurnal Bisnis Strategis Vol. 9 Juli 2002.		organisasi dan keterlibatan kerja.
5	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja	Fitriastuti, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan, JDM Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan emosional • Komitmen organisasi • OCB Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja
		Sri Rejeki, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial, LANTIP Volume 02. No. 01. April 2012.	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi • Gaya kepemimpinan Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan partisipasi Anggaran dan Kinerja manajerial 	Berdasarkan hasil bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial
		Trisnaningsih, Independensi, AMKP 28 juli 2007.	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Independensi auditor • Komitmen organisasi • Budaya organisasi Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja auditor 	Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya
6	Pengaruh	Lisda Rahmasari,	Independen:	Variabel

	Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, Majalah Ilmiah INFORMATIKA VOL. 3 No. 1 Januari 2012.	<ul style="list-style-type: none"> • IQ • EQ • SQ Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	kecerdasan intelektual (IQ) memeberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
--	---	---	---	--

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Goleman (2001) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya. Kecerdasan emosi adalah kemampuan diri merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energy informasi dan memberikan pengaruh yang positif pada orang lain.

Selanjutnya, berdasarkan teori Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi: 1). *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, 2). *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, 3). *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan

bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Dari uraian teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi pada emosi dan nilai-nilai serta kesadaran karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas yang ada di dalam organisasi yang dampaknya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Di dukung pula dalam penelitian sebelumnya oleh Adey dan Bahari (2010) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosi dan kepuasan kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

H₁:Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi perawat temporer rumah sakit umum daerah.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan menghadapi persoalan *value* atau makna, yaitu kecerdasan untuk memposisikan hidup dan perilaku dalam konteks pemaknaan kehidupan yang lebih kaya dan lebih luas dan merupakan kecerdasan untuk menilai jalan hidup atau tindakan seseorang jadi bermakna bila di bandingkan manusia lainnya (Zohar dan Marshall, 2000). Menurut Zohar dan Marshall (2000), orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggung jawab untuk membawa visi serta nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain. Kecerdasan

Spiritual juga dapat digunakan menjadikan manusia lebih cerdas secara agama dan spiritual.

Kemudian menurut Ghozali (2002) menyatakan bahwa Religiositas dimensi belief, dimensi komitmen, dan dimensi behavior berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Berdasarkan teori Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi: 1). *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, 2). *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, 3). *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Dari uraian teori diatas dapat ditarik hipotesis:

H₂: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi perawattemporer rumah sakit umum daerah.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat

Masalah-masalah di dunia kerja biasanya persaingan yang ketat, tekanan dari atasan, banyaknya tugas dan tanggung jawab, suasana kerja yang kurang kondusif serta permasalahan hubungan sesama karyawan. Permasalahan tersebut dalam dunia kerja adalah suatu hal yang tidak hanya

membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi juga tetapi juga membutuhkan kecerdasan emosi yang lebih banyak untuk memecahkan dan menghadapi masalah tersebut. Bila seseorang bisa menyelesaikan permasalahan emosionalnya di dunia kerja maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik (Agustian, 2003), berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif pada kinerja dan hasil kerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumberdaya manusia dan sebagai contoh adalah pelatihan, untuk kecerdasan emosi ini tentu bisa dijadikan sebagai dasar dalam memberikan pelatihan khusus. Kartini Rahmatillah (2012) yang melakukan penelitian di perguruan tinggi swasta di Balikpapan menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen wanita di Perguruan Tinggi Swasta di Balikpapan. Berdasarkan uraian, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat temporer rumah sakit umum daerah.

4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak.

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000) dalam Trihandini (2005). Penelitian yang dilakukan Wiersma (2002) dalam Trihandini (2005) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Ia meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan selama tiga tahun dengan melakukan studi kualitatif terhadap 16 responden. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti.

Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat

berkembang lebih maju. Hasil penelitian ini sama dengan apa yang pernah dilakukan Biberman dan Whittey (1997) dalam Trihandini (2005). Mereka mengemukakan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan pekerjaan. Kecerdasan spiritual ternyata memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja. Kemudian Paisal dan Susi Anggraini (2011) yang melakukan penelitian di LBPP-LIA Palembang menemukan bahwa kecerdasan spiritual secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di institusi tersebut. Berdasarkan pemaparan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja perawat temporer rumah sakit umum daerah berau.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

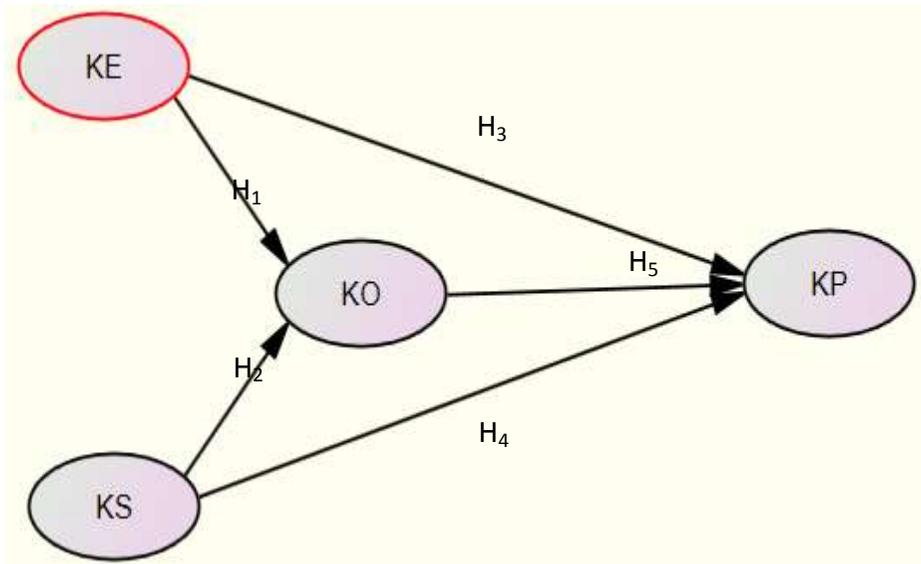
Albanese (1981) seperti dikutip oleh Wayan (2000) mengatakan bahwa kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam suatu perusahaan

berkaitan dengan perilaku-perilaku karyawan yang diungkapkan pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, termasuk didalamnya berkaitan dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu. Penelitian yang dilakukan Wiersma (2002) dalam Trihandini (2005) meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H₅: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat temporer Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Berau.

D. Model Penelitian

Kecerdasan Emosional yang di singkat KE dan Kecerdasan Spiritual yang di singkat KS dapat mempengaruhi kinerja perawat atau di singkat KP melalui komitmen organisasi yang di singkat KO sebagai variabel intervening. Semakin tinggi KE dan KS seorang perawat maka akan membuat komitmen organisasi perawat menjadi baik sehingga kerjanya juga akan semakin meningkat.



Gambar 2.1.

Model Penelitian

Sumber: Goleman (2001), Zohar & Marshall (2000), Mathis dan Jackson (2002), dan Cheirington (1996).

E. Obyek/Subyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Berau. Sedangkan untuk subjek penelitian pada penelitian ini adalah perawattemporer di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Berau selama tahun penelitian.