

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bagian kajian pustaka diuraikan teori – teori dan hasil dari penelitian yang relevan. Bab ini tidak hanya sekadar berisi kutipan – kutipan atau pencantuman teori – teori dan paradigma, tetapi merupakan hasil olahan dari berbagai penelitian yang terdahulunya.

2.1.1 Kecerdasan Emosional (EQ)

2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional (EQ)

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya untuk mengejar suatu prestasi saja dalam perusahaan. Pada dasarnya seseorang harus dituntut untuk mampu memahami karakter dan perasaan orang lain khususnya dalam menahan atau mengelola emosi dirinya sendiri. dengan cara seperti ini maka kemampuan intelektual, emosional dan spiritual akan tertuang pada diri manusia agar tercipta hubungan dan komunikasi yang baik antar rekan kerja, sehingga akan berdampak positif untuk perusahaan dalam mendorong kemajuan individu maupun perusahaan.

Menurut Goleman (2015:267) menyatakan bahwa “kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap”.

Sedangkan Menurut Ary Ginanjar Agustian (2009:64) dalam Maryana Kuswani Jaya (2012:1) menyatakan “Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan”.

Menurut Robbins, Stephen (2008:151) dalam Paisal (2010:103), bahwa “Kecerdasan emosional adalah kemampuan, keterampilan, kapabilitas dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya”

Jadi dapat saya simpulkan dari ketiga pengertian diatas, kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan dalam mengelola baik emosi untuk dirinya sendiri maupun untuk perasaan orang lain, sehingga akan tercipta lingkungan, komunikasi dan hubungan yang baik antar rekan kerja begitupun akan menjadi pendorong kemajuan perusahaan maupun individu.

2.1.1.2 Komponen – komponen Dasar Kecerdasan Emosional (EQ)

Menurut Lies Indriyatni (2009:41) berpendapat bahwa ada beberapa komponen yang membentuk kecerdasan emosional, yaitu :

1. Manajemen Diri

Yaitu kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengarahkan dorongan hati dan suasana hati yang akan mengatur perilakunya.

2. Pemahaman Diri

Yaitu kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati dan kepercayaan diri, dan penilaian diri yang realistis.

3. Pemahaman Sosial

Ialah kemampuan untuk memahami karakter, emosi orang lain dan juga keterampilan memperlakukan orang lain dan juga keterampilan memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi emosional mereka.

4. Keterampilan Sosial

Yaitu kemampuan untuk mengelola hubungan orang – orang yang ada di lingkungannya dan membangun jaringan kerja.

2.1.1.3 Indikator – indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional 2013 yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu :

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasa diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya.
4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.2 Keadilan Organisasi

2.1.2.1 Definisi Keadilan Organisasi

Seorang pemimpin akan dinilai baik jika memberikan hak beserta keadilannya kepada para karyawannya, tidak hanya itu saja citra perusahaan juga akan dinilai sangat baik. hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja dimana karyawan juga akan memberikan kontribusi agar perusahaan mencapai tujuan serta menghasilkan kinerja yang baik, keadilan organisasi yang diberikan kepada karyawan adalah keadilan yang bisa mensejahterakan kehidupannya melalui keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Menurut Usmani dan Jamal (2013:353) “Menambahkan dua aspek baru dalam keadilan organisasi yaitu keadilan *temporal* (*temporal justice*) dan keadilan *spatial* (*spatial justice*). Keadilan *temporal* mengacu pada keadilan mengenai kebijakan organisasi dalam melakukan pembagian waktu, dimana seorang karyawan memiliki hak untuk memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Keadilan *spatial* mengacu pada keadilan mengenai persepsi yang berkaitan dengan jarak geografis dari sumber daya atau perbandingan antara pendirian fasilitas pada perusahaan-perusahaan cabang berdasarkan jarak geografis”.

Sedangkan menurut Fernandes dan Awanleh (dalam wayan agus darsana, dkk 2017) menyatakan bahwa “keadilan organisasional memiliki peran yang penting di mana imbalan akan diberikan secara adil sesuai bidangnya dan pantas mereka dapatkan di perusahaan. keadilan organisasional merupakan faktor penting, karena reward yang mereka dapatkan di perusahaan itu sesuai dengan kinerja individual para karyawannya.”

Sementara menurut Griffin and Moorhead (2010) “Keadilan organisasi merupakan sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan”.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas, keadilan organisasi merupakan penilaian atasan atau pengambil keputusan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan baik secara adil atau tidak adil, ketika seorang karyawan merasa dipelakukan sama di organisasi tempat bekerja.

2.1.2.2 Dimensi – Dimensi Keadilan Organisasi

Keadilan Organisasional dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari berbagai dimensi. Ada tiga dimensi utama pada keadilan organisasional, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Usmani dan Jamal 2013)

1. Keadilan distibutif

Aspek utama dari distribusi adalah bahwa pekerja individu percaya bahwa keadilan ada dalam alokasi imbalan dalam organisasi. Dengan demikian,

pekerja menganggap distribusi hadiah untuk bersikap adil jika didasarkan pada aturan yang diakui hanya sebagai, seperti keseimbangan diterima antara kontribusi karyawan dan kompensasi mereka. Contoh dari keadilan distributif yaitu gaji, pengakuan, bonus, *rewards*, dan lain - lain

2. Keadilan prosedural

Menurut Griffin dan Moorhead bentuk lain dari keadilan organisasi adalah prosedural, yaitu yang merupakan persepsi individu terhadap keadilan proses yang digunakan untuk menentukan berbagai hasil. Contoh dalam keadilan prosedural yaitu proses penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain – lain.

3. Keadilan interaksional

Menurut Bauer dan Erdogan (2012 : 217), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Contoh dari keadilan interaksional yaitu memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat, ketika membuat keputusan atasan peduli dengan hak – hak karyawan, ketika membuat keputusan atasan menyampaikan dengan jelas dan logis, dan lain-lain.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai. sementara itu motivasi sangat mempengaruhi seseorang yang ingin mencapai karirnya, istilah motivasi sendiri berasal dari kata lain “ moevere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi lebih mengarahkan bagaimana seseorang itu bekerja dengan dorongan baik dari dirinya maupun lingkungan sekitarnya untuk mencapai tujuannya.

Budi, Sulisty, Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang (2014:03) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya”.

Sedangkan Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan “Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Sementara menurut Gray dalam buku Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, Sri Widodo Soerdaso (2018:116) “lebih suka menyebut pengertian motivasi sebagai sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu.”

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definsi diatas, motivasi merupakan suatu dorongan untuk menggerakkan seseorang yang mempunyai keinginan tinggi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

2.1.3.2 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja ini adalah Menurut Budi, Sulisty, Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014:03) yaitu :

1. Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila ia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pemimpin dalam perusahaan merupakan sebuah kunci motivasi bagi para karyawan, untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. menurut Wilhelmus andiyanto, dkk (2011) bahwa ada faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya

melakukan tindakan – tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan – kebutuhan pribadi
- b. Tujuan dan Persepsi – persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
- c. Cara dengan apa kebutuhan – kebutuhan serta tujuan – tujuan tersebut akan direalisasikan

2.1.3.4 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17-18) adalah sebagai berikut ;

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.4 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja selalu menjadi hal yang paling penting untuk menilai karyawannya, bagi seorang pimpinan atau perusahaan. Karena kepuasan sendiri merupakan bentuk motivasi untuk karyawan dengan sikap dan perasaan senang atau tidaknya dalam melaksanakan pekerjaan tergantung dengan kepuasan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2012:290) menyatakan bahwa” Salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.”

Sedangkan menurut George dan Jones (dalam widya parimita, dkk 2018) menyatakan “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya.

Sementara itu menurut Handoko (2013:193) (dalam abdurrahim, dkk 2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas, kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dimana di dalam nya memendam perasaan senang atau tidak senangnya terhadap pekerjaanya dan lingkungan kerjanya, tergantung perusahaannya dalam memberikan kebutuhan kepada karyawannya.

2.1.4.2 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Marihot Tua Evendi (2012:290) indikator kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. seorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. seorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.4.3 Faktor – aktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (EQ), Kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.4.4. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

- 1). Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. karena faktor mencegah reaksi negative dinamakan sebagai *hygiene* atau *Maintainance Factors*.

2). Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian – penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul/Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ni Luh Putu Nuraningsih, Made Surya Putra (2015) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015 : ISSN : 2302 – 8912	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Stess Kerja (The Seminyak Beach Resort And Spa) Metode : Penelitian bersifat asosiatif Sample : Sebanyak 235 orang	Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 10 diperoleh hasil pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,745 hal ini berarti kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja melalui kepuasan kerja.	Variabel X menggunakan Kecerdasan emosional dan Variabel Y menggunakan Kepuasan kerja yang sama dengan penulis.	jika penelitian terdahulu hanya menggunakan 3 variabel saja. Dan untuk penelitian yang dilakukan penulis sekarang menggunakan 4 variabelan verivikatif
2.	I Made Dwi Indra Praditya Made Surya Putra (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016 : ISSN : 2302 - 8912	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan (di Wina Holiday Villa) Metode : Penelitian asosiatif Sample : Sebanyak 99 karyawan	Hasil analisis pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai thitung 11,270 yang lebih besar mengindikasikan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	salah satu variabel X1 penulis dan juga variabel X1 penelitian terdahulu. Lalu variabel Y penulis dan salah satu variabel Y penelitian terdahulupun sama yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel X sedangkan penulis menggunakan 3 variabel X yang mempengaruhi variabel Y
3.	Fonna Mahadani, Hafasnuddin, muhamammad Adam (2017) Jurnal Magister Manajemen Vol 01, No 01 Septemebr 2017 ISSN 2302	Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan impilikasinya pada kinerja karyawan(PT. Bank Rakyat Indonesia) Metode: Deskriptif dan kuantitatif Sample : 120 responden	Variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi kepuasan kerja pada kantor wilayah PT. BRI (Persero) Tbk. Banda Aceh melalui variabel mediasi kepuasan kerja. pada kantor wilayah PT. BRI (Persero) Tbk. Banda Aceh melalui variabel mediasi kepuasan kerja	Terdapat persamaan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y	penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi sedangkan penelian sekarang hanya menggunakan 1 variabel Y. dan unit berbeda

No	Penulis/Tahun	Judul/Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Deswarta Jurnal Valuta Vol. 03 No. 01 April 2017. ISSN 2502- 1419	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara partial terlihat bahwa	Sama-sama Menggunakan Variabel X2 dan Y1	Tempat penelitian berbeda dahn penelitian sekarang hanya

		Metode : Purposive sampling Sample : 129 responden	variabel motivasi tersebut signifikan.		menggunakan metode sensus
5.	Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, Made Subudi E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol 04. No 11 2015 ISSN 2337-3067	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Metode : Teknik simple random Sample : 74 responden	Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.	Sama – sama menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja	Tempat Penelitian berbeda, jika penelitian terdahulu menggunakan simple random peneliti sekarang menggunakan sensus

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Muhammad Umair Akram, Muhamad Hashim, Muhammad Kaleem, Azam Zia, Zubair Akram, Sana Saleem & Misbah Bhatti Global Journal Of Management And Bussines Reseach : A Administration And Management Vol 15 ISSN 0975-5853	Impact of Organizational Justice on Job Satisfaction of Banking Employees in Pakistan Metode : Deskriptif dan kuantitatif Sample : Sebanyak 100 orang	Menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Sama – sama menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif	Adanya perbedaan antara variabel X2 dan juga lokasi tempat penelitian terdahulu ini berbeda dengan lokasi tempat penelitian sekarang
7.	Abdul Azez Badir Alnidawy (2015) International Journal of Business Administration Vol. 06. 03,2015 ISSN 1923 – 4015	The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian Telecommunication Sect Metode : Deskriptif dan kualitatif Sampel : Sebanyak 300	Dalam penelitian ini, penelitian ini bertujuan untuk menemukan dampak kecerdasan emosional melalui elemen-elemen mereka pada pekerjaan kepuasan bagi karyawan, yaitu adanya pengaruh positif dari unsur kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.	Terdapat persamaan variabel X1 dan Y dan sama sama menggunakan metode deskriptif dan kualitatif	Tempat penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu dan sampel yang digunakan penelitian terdahulu sebanyak 300 sedangkan penelitian sekarang sebanyak 60 orang

8.	Ogunnaike, Olaleke Oluseye (2014) Journal Of Educational and Sosial Reseach MCSER Publishing, Rame-Italy Vol.4.No.1 ISSN 2240-0524	Effect to Motivation on Job Satisfaction Sales Representatives Metode : Deskriptif dan Kualitatif Sampel : 138	Hasil hipotesis pertama menunjukkan berapa banyak varians dalam variabel dependen (kepuasan kerja) dijelaskan oleh model. Dalam hal ini R square adalah 0,139 jika dinyatakan dengan persentase akan menjadi 13,9%. Ini berarti model kami menjelaskan 13,9% variasi dalam kepuasan kerja. Ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kepuasan.	Terdapat persamaan Variabel x1 dan Y	Tempat Penelitian berbeda dan sampel penelitan terdahulu sebanyak 138 sedangkan peneliti sebanyak 53
9.	Deepna Nair, R Gopal C Babu Symbiosis Centre for Management and HRD Vol 03. No 02 ISSN 229-251	Impact Of Emotional Inttelligence On Job Satisfaction at Globus India Ltd. Metode : Deskriptif dan Kualitatif Sampel : 60 responden	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .	Sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel X1 dan Varibel Y	Tempat Penelitian berbeda. sampel yg digunakan penelitian terdahulu sebanyak 60 sedangkan penelitian sekarang 53.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kecerdasan emosional memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, Karena jika di dalam organisasi para karyawan bisa dalam mengendalikan emosi dan ego masing –masing bukan hal yang tidak mungkin akan terciptanya hubungan sosial yang baik dan menimbulkan kerjasama yang bagus dan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keadilan organisasi juga merupakan salah satu faktor pendukung kepuasan kerja karyawan. ketidakadilan karyawan sangat berpengaruh terhadap ketidakpuasan

karyawan, dikarenakan adanya beberapa penyebab yaitu salah satunya gaji dan hubungan antara atasan dan bawahan kurang melekat. Tentu saja ini akan menyebabkan karyawan cepat merasa bosan, dan bekerja tidak sesuai dengan prosedur, hasil kinerjapun akan menurun. Maka dari itu pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya dengan mensejahterakan kehidupan karyawannya.

Motivasi juga salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena motivasi karyawan berperan penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Karena jika karyawan mendapatkan motivasi dari atasan atau rekan kerjanya, maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Jika Kecerdasan emosional dalam suatu perusahaan di terapkan dengan baik maka kepuasan karyawan pun akan meningkat, jika keadilan sudah dirasakan cukup terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat, dan jika perusahaan memberikan sebuah motivasi di suatu perusahaan maka kepuasan kerjapun akan meningkat, sehingga akan sangat menguntungkan untuk sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja karyawan

Fonna Mahdani (2017) menyatakan Kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan. Karena kecerdasan emosional seseorang dapat menyumbang kepada tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan dan diperkirakan dapat menjadi pemicu kinerja karyawan. Virk (2011) dalam Ni Luh Putu Nurrangsih (2015) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Gunduz *et al.* (2012) dalam Ni Luh Putu Nurrangsih (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair *et al.*, 2010). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat ditarik bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian sebelumnya sesuai dengan teori peristiwa afektif dimana kecerdasan emosional dalam bekerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan, dimana karyawan merasa senang dengan tempat kerjanya dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Hasil tersebut menunjukkan implikasi bahwa karyawan dengan kecerdasan

emosional lebih tinggi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang juga tinggi dan kesempatan mereka.

Hasil penelitian Ni Luh Putu Nurrangsih (2015) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kemudian Hasil Penelitian ini juga didukung oleh Abdul Azeiz Badir Alnidawy (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui elemen-elemen kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, keadilan dan komitmen yang rendah terhadap organisasi cenderung akan menjadi lebih puas jika mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan. Ketika semua diperlakukan secara adil oleh organisasi, maka karyawan akan memberikan respon timbal balik berupa perilaku positif terhadap organisasi. (Menurut Lotfi dan Pour, 2013).

Keadilan Sutrisna dan Rahyuda (2014) menyatakan keadilan mampu mencerminkan penghargaan individu atas pekerjaan maupun keberadaannya dalam organisasi dari keadilan juga akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja dalam diri individu yang akhirnya akan berdampak pada munculnya rasa berkomitmen pada organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh I Made Dwi Indra (2016) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memiliki arti semakin kuat keadilan organisasional yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat. Sesuai dengan teori keadilan yaitu karyawan menilai suatu organisasi adil atau tidak adil melalui perbandingan antara kontribusi karyawan. Kepada organisasi dan hasil yang diberikan oleh organisasi seperti pembayaran atau gaji dan pengakuan (Ibrahim dan Perez , 2014).

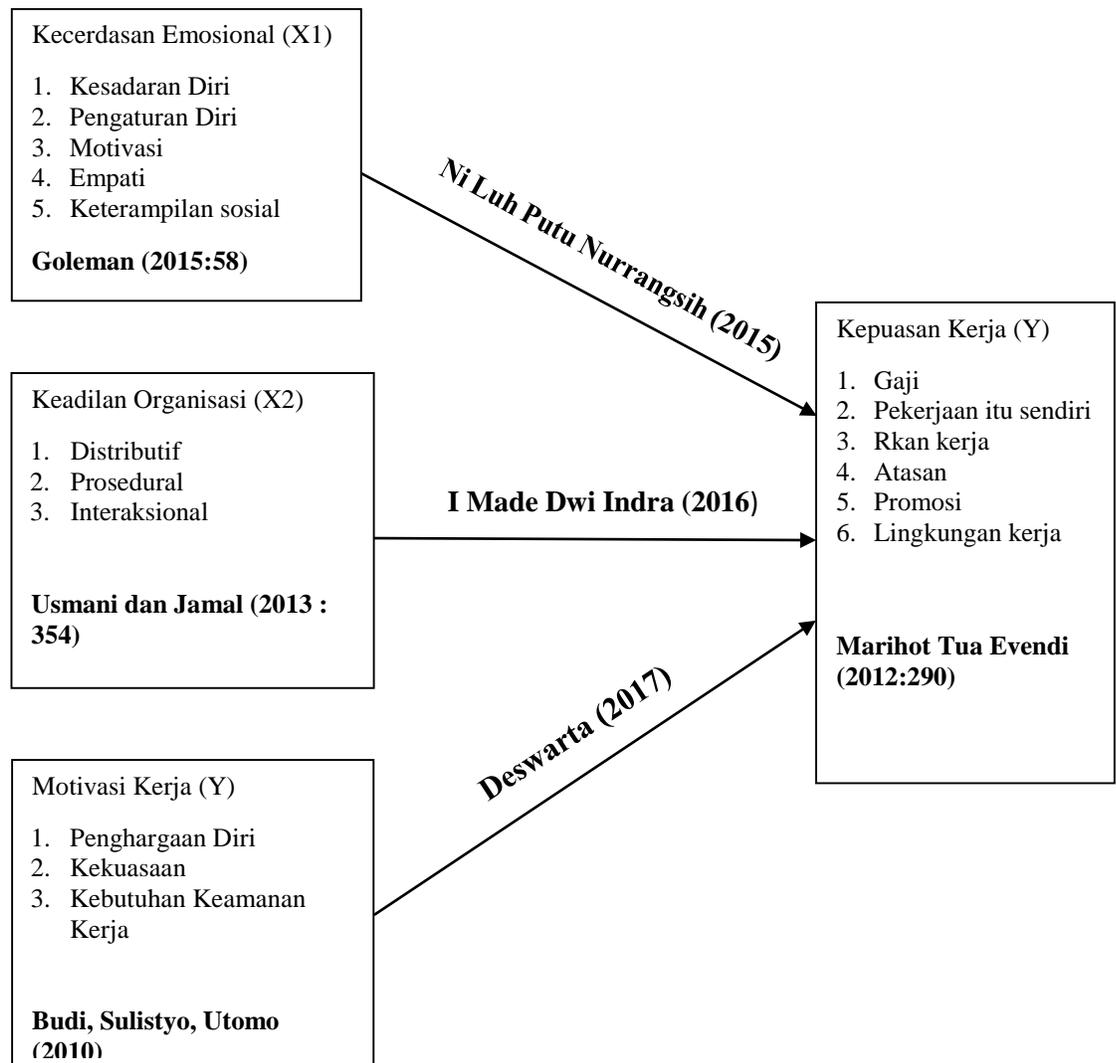
kemudian hasil penelitian Muhammad Umair Akram *et al* (2015) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rasa kepuasan kerja dalam bekerja sangat dipengaruhi keadilan organisasi.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

George dan Jones dalam Deswarta (2017) menyatakan Motivasi Kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Hasil penelitian Deswarta (2017) Membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara parsial terlihat bahwa variabel motivasi tersebut signifikan dimana memiliki nilai signifikannya 0,000 yang lebih kecil dari alpa 0,05. selanjutnya mempunyai nilai t hitung 4,316 > dari t tabel 1,978. Hal ini sejalan dengan pendapat Endo Wijaya Kartika, Thomas S.Kaihatu (2010) yang

menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan.

Sedangkan hasil penelitian Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, Made Subudi (2015) menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ogunnaike, Olaleke Oluseye (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1
Paragdimia Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.”

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian terdapat lima rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diidentifikasi sebelumnya, atas rumusan dan tujuan penelitian, berikut adalah hasil rumusan deskriptif yaitu kecerdasan emosional pada PT.Taspen sudah Cukup, Keadilan Organisasi Cukup, Motivasi Kerja Cukup dan Kepuasan Kerja Cukup.

Sub Hipotesis :

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2 : Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan