

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Moses N Kiggundu(dalam Indah Puji Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa,dan internasional yang efektif.

Sedangkan menurut kinggudu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada kata “*development and utilization of personnel for the effective achievement*”. Secara garis besar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompetensi dalam bidangnya.

Manajemen sumber daya manusia Schuler, dowling, smart end Huber (Dalam Tjutju Yuniarsih, 2008:2). Menyatakan bahwa human resources manajemen (HRM)

Is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human recourse contributing to the goals of the organization and the utilization of several function and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization and society. (manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan, masyarakat.)

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek penting. Aspek sttafing, pelatihan dan pengembangan motivasi dan pemeliharaan yang secara lebih mendetail.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM (Dalam buku Indah puji Hartatik, 2014:16) sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (dalam buku Indah Puju Hartatik, 2014:16) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-fungsi Manajemen

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai

dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

- a. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama

yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, Karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

- e. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
- g. Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang NO. 12 Tahun 1964.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

2.2.1 Variabel Independen : Kepribadian Lima Faktor (X1)

2.2.1.1 Definisi Kepribadian

Kepribadian berasal dari kata latin yaitu persona yang berarti sebuah topeng yang biasa digunakan dalam sebuah pertunjukan drama atau teaterikal, yang digunakan para actor romawi kuno dalam menjalankan perannya. Namun seiring berjalannya waktu, kepribadian adalah pola sifat yang relative permanen dan mempunyai karakteristik yang untuk secara konsisten mempengaruhi perilakunya.

Krech dan Richard S. Crutthfield dalam bukunya Ujam Jaenuddin dan Adang Hambali yang berjudul Dinaika Kepribadian (2015) mendefinisikan: Kepribaidan adalah integrase dari semua karakteristik individu kedalam suatu kesatuan yang unik yang menentukan dan yang dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus menerus.

Robbin dalam Isvandiari (2014) mengemukakan bahwa kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seorang individu bereaksi dan berinteraksi

dengan orang lain. Dengan demikian yang dimaksud dengan kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang relative stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungannya.

Kepribadian menurut Hasibuan (2011:138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan.

Secara singkat kepribadian merupakan keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lainnya. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, emosi yang menjadi bentuk perilaku dan ciri khas seorang individu.

2.2.1.2 Faktor Penentu Kepribadian

Robbins dan Judge (2008: 127) menyebutkan kepribadian manusia secara umum ditentukan oleh beberapa factor berikut:

1. Keturunan

Keturunan merujuk pada factor-factor yang ditentukan sejak lahir atau factor genetika seorang individu.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat kita dibesarkan, pengkondisian awal, norma di tengah keluarga, teman dan kelompok social dan pengaruh-pengaruh yang dialami.

3. Situasi

Kepribadian individu, walaupun pada umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang.

2.2.1.3 Definisi Kepribadian Lima Faktor

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dikenal dengan istilah *Five-Factor Model* (FFM) atau model kepribadian lima faktor. McCrae dan Costa (2003: 3) menyebutkan bahwa terdapat lima faktor atau lima *trait* dalam kepribadian manusia yaitu ekstraversi, neurotisme, terbuka terhadap hal-hal baru, mudah bersepakat dan sifat berhati-hati.

Menurut Liche Seniati, (2013), taksonomi kepribadian lima besar merupakan *assessment* yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain. Ciri dari masing-masing *trait* kepribadian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Model Kepribadian Lima Faktor.

Trait	Skor Rendah	Skor Tinggi
Keramahan	<ul style="list-style-type: none"> - Keras hati - Penuh curiga - Pelit - Bermusuhan - Kritis - Lekas marah 	<ul style="list-style-type: none"> - Berhati lembut - Mudah percaya - Dermawan - Ramah - Toleran - Bersahabat

Kehati-hatian	<ul style="list-style-type: none"> - Ceroboh - Malas - Tidak teratur - Terlambat - Tidak punya tujuan - Mudah menyerah 	<ul style="list-style-type: none"> - Teliti - Bekerja keras - Teratur - Tepat waktu - Ambisius - Gigih
Emosionalitas Negatif	<ul style="list-style-type: none"> - Tenang - Terkadang temperamen - Bangga dengan dirinya sendiri - Tidak emosional - Kuat 	<ul style="list-style-type: none"> - Pencemas - Temperamental - Sentimentil - Emosional - Rentan
Ekstraversi	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak peduli - Penyendiri - Pendiam - Serius - Tidak berperasaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penuh kasih sayang - Mudah bergaul - Banyak bicara - Menyukai kesenangan - Bersemangat
Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> - Realistis - Tidak kreatif - Konvensional - Tidak penasaran - Konservatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Imajinatif - Kreatif - Inovatif - Penasaran - Bebas

2.2.1.4 Indikator Kepribadian Lima Faktor

Psikolog telah mengidentifikasi ribuan ciri dan dimensi kepribadian yang membedakan satu orang dengan yang lain. Akan tetapi pada tahun-tahun terakhir priset telah mengidentifikasi lima ciri fundamental yang khususnya relevan pada organisasi. Ciri tersebut sekarang umum disebut dengan factor “lima besar” ciri-ciri kepribadian tersebut, yaitu :

1. Keramahan (Agreeableness)

Merujuk pada kemampuan seseorang untuk bergaul dengan orang lain. Keramahan menyebabkan sejumlah orang bersikap ramah, kooperatif, mudah memaafkan, pengertian dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain.

Priset belum sepenuhnya menyelidiki pengaruh keramahan tetapi tampaknya orang-orang dengan keramahan tinggi lebih baik dalam mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, bawahan dan manajer dengan tingkat lebih tinggi, dimana orang-orang yang kurang ramah kemungkinan tidak memiliki hubungan kerja yang baik.

2. Kehati-hatian. (Conscientiousness)

Merujuk pada jumlah sasaran yang difokuskan oleh seseorang. Orang yang berfokus pada relative sedikit sasaran waktu lebih berkemungkinan untuk terorganisasi, sistematis, berhati-berhati, menyeluruh, bertanggung jawab dan disiplin. Penelitian telah menemukan bahwa orang-orang yang lebih berhati-hari cenderung berkinerja lebih tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang kurang berhati-hari dalam berbagai pekerjaan yang berbeda.

3. Emosionalitas negative. (Negative Emotionality)

Orang yang memiliki lebih sedikit emosionalitas negative. Maka relative seimbang, tenang, tabah dan merasa aman. Orang dengan lebih banyak emosional negative bersifat lebih mudah teguh, merasa tidak aman, reaktif dan merupakan subjek suasana hati yang ekstrem. Orang-orang dengan lebih sedikit emosionalitas negative dapat diharapkan untuk lebih baik dalam menangani stress pekerjaan, tekanan dan ketegangan. Stabilitas mereka juga dapat membuat mereka dipandang lebih andal dibandingkan dengan rekan mereka yang mempunyai emosi kurang stabil.

4. Ekstraversi. (Extraversion)

Mencerminkan tingkat kenyamanan seseorang dengan hubungan. Ekstrover bersifat suka bergaul, pandai berbicara, tegas dan terbuka untuk menjalin hubungan baru. Sedangkan Introver tidak suka bergaul, tidak pandai berbicara, tidak tegas dan lebih enggan untuk memulai hubungan baru. Penelitian menyatakan bahwa ekstrover lebih cenderung berkinerja lebih tinggi pada keseluruhan pekerjaan dibanding introver.

5. Keterbukaan (Openness)

Mencerminkan kekakuan seseorang atas keyakinan dan luasnya ketertarikan. Orang dengan keterbukaan tinggi bersedia untuk mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respon terhadap adanya informasi baru. Mereka cenderung mempunyai ketertarikan luas dan keingintahuan, imajinatif dan kreatif. Sebaliknya orang-orang dengan tingkat keterbukaan rendah cenderung dapat menerima ide baru dan kurang bersedia untuk mengubah pikiran mereka. Lebih jauh, mereka cenderung mempunyai keterbatasan yang lebih sedikit dan lebih sempit serta kurang ingin tahu dan kurang kreatif. Orang dengan keterbukaan lebih besar dapat diharapkan berkinerja lebih baik karena fleksibilitas mereka dan kemungkinan bahwa mereka akan diterima secara lebih baik oleh orang lain dalam organisasi.

2.3.1. Variabel Independen : Kecerdasan Emosional (X2)

2.3.1.1. Definisi Kecerdasan Emosional

Kata emosi dalam Bahasa Inggris adalah emotion yang berasal dari Bahasa Latin, yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan oleh dua ahli psikologi yakni, Peter Salovey dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan individu. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri, maupun orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya.

Goleman (2015: 42) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Menurut (Salovey & Mayer, 2013) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi dirinya dan orang lain untuk

membedakan antara keduanya, dan menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan seseorang.

Selanjutnya menurut Casmini (2007:17) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan suatu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang. Kecerdasan emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa factor penting penunjangnya.

2.3.1.2. Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat lima aspek yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional menurut Goleman et al, yaitu :

a. Kesadaran Diri. (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Empati. (*Emphaty/Social Awareness*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

c. Penguasaan Diri. (*Self Management*)

Penguasaan diri adalah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan

sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

d. Motivasi Diri. (*Self Motivation*)

Motivasi diri adalah menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

e. Keterampilan social. (*Relationship Management*)

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.3.1.3. Karakteristik individu memiliki Kecerdasan Emosional tinggi

Casmini (2007:22) mengemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain:

1. Optimal dan selalu berfikir positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidup, seperti menangani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi
2. Terampil dalam membina emosi, yaitu mengenali kesadaran emosi diri dan kesadaran emosi orang lain.

3. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosional meliputi: intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antarpribadi, ketidakpuasan konstruktif.
4. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi dan integritas.
5. Optimal pada kesehatan secara umum, kualitas hidup dan kinerja yang optimal.

2.4.1. Variabel Dependen : Komitmen Kerja (Y)

2.4.1.1. Definisi Komitmen Kerja

Menurut Husaini et al (2017) konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini yang dapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan.

Menurut Steers dan Porter (2013:520) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday et al, dalam Mohammed dan Elesweed (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perilaku yang menghubungkan karyawan untuk organisasi. Pendapat lain dari Yavuz dalam Karim dan Rehman (2012) Komitmen

organisasi merupakan salah satu tujuan utama dalam upaya organisasi memelihara keberasaan karyawan.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Umi Narimawati (2011), Komitmen pada organisasi yaitu kemampuan dan kemampuan seseorang untuk mengikat diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.4.1.2 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Meyer dan Allen (1990), terdapat tiga dimensi komitmen yaitu :

1. Komitmen Afektif, menyangkut keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena merupakan perasaan ekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
3. Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

2.4.1.3 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut David dalam Sri Gustina dan Fatmawati (2017), factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor Personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dan penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
1.	Ahmad Syaekhu. (2018) Hal . 61-68 p-ISSN: 2086-6364, e-ISSN: 2549-7499	Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional.	Korelasional, observasi, kuesioner.	Dari kelima factor kepribadian, conscientiousness memberikan nilai pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi.
2.	M.R Gani, B. Tewal, I. Tarang. (2018) Hal. 3228-3237. ISSN 2303-1174	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Karya Cahya Gorontalo	Kuantitatif, sampling.	Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SKC Gorontalo
3.	Husaini, Said Musnadi, Amri. (2017) ISSN 2302-0199. Pp 25-34	Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Badan Layawan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh	Populasi, sample.	Kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat BLUD RSJA.
4.	Indra Gunawan, H.Sutadji, dan ErwinResmawan. (2014) Vol.2 No. 2. ISSN :	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten	Parsial, deskriptif.	Variable kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

	2338-7637	Kutai Kartanegara.		
5.	Rusmalia Dewi, Sri Kandariyah Nawangsih. (2017) ISSN 2541-0393 (media cetak), 2541-0385 (media online)	Big Five Personality Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan CV. WJ	Populasi, Skala.	Terdapat pengaruh significant Big Five Personality terhadap Kinerja, namun Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja.
6.	Riza Mutimma Auda. (2016) Vol. 8, No. 2. Bisnis dan Manajemen.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya	Kausalitas, keantitatif, Populasi dan sample.	Peneliti menemukan bahwa kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank DKI Kantor Cabang Surabaya berpengaruh positif dan Signifikan.
7.	U.W.M.R. Sampath Kappagoda Vol. 2, Issue 1. ISSN 2289-1552	The Relationship between Emotional Intelligence and Five Factor Model of Personality of English teachers in Sri Lanka	Populasi, sample.	Tingkat kecerdasan emosional guru Bahasa Inggris di Sri Lanka tergolong tinggi.
8.	M. Thiruvarasim, M. Kamaraj. (2016) Vol. 8, Issue 6. ISSN 229-4104	Influence of Big Five Personality on Organizational Commitmen, Emotional Intelligence and Job Satisfaction.	Deskriptif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>Big Five Personality</i> memiliki pengaruh signifikan dengan Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.
9.	Siti Sarawati Hj. Johar, Ishak Mad Shah. (2014) Vol. 4, No. 3.	The impact of Emotional Intelligence on Organizational Commitment through Self-esteem of Employee in Public Sector.	Deskriptif, Regresi.	Untuk mencapai efektivitas komitmen organisasi dalam bekerja, itu harus didukung oleh kekuatan kompetensi, kecerdasan emosional dan melibatkan harga diri.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini, peneliti akan berusaha membahas permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Pembahasan tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan konsep dan teori yang ada hubungannya untuk membantu menjawab masalah penelitian. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepribadian Lima Faktor dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja di PT. Wahana Sugi Terra Kota Sukabumi.”**

Dari penelitian ini penulis mengambil definisi kepribadian menurut Robbin, menurutnya kepribadian merupakan total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian merupakan cara seorang individu bereaksi, keseluruhan sikap yang menjadi bentuk atau ciri khas seorang individu.

Kecerdasan Emosional yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Dalam artian kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengendalikan segala emosi dalam menghadapi segala tekanan yang mungkin terjadi di suatu organisasi agar menjadi hal yang positif.

Komitmen organisasi adalah perilaku seorang karyawan yang mencerminkan hubungannya dengan organisasi akan sejauhmana ia mengenal dan terikat terhadap organisasinya tersebut, yang akan menimbulkan keputusan individu untuk menetap atau meninggalkan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi tentunya dapat membantu organisasi kepada pencapaian bisnis.

Komitmen kerja merupakan suatu yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja merupakan suatu hubungan antara karyawan dengan organisasi yang bersifat tanggung jawab, dan kesetiaan demi kelangsungan hidup organisasi.

2.3.1 Keterkaitan Kepribadian Lima Faktor dengan Komitmen Kerja

Menurut Ahmad (2018) menyatakan komitmen pada organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja. Selain itu juga dalam hal berinteraksi di lingkungan dan produktivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab. Karena itu dapat disimpulkan bahwa ada factor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu factor pribadi. Factor pribadi terdiri dari trait kepribadian lima besar.

Menurut Steers (dalam Febryanita, 2016) menyatakan tiga factor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu ciri pribadi, yang meliputi

jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

Menurut Robbins, kepribadian memiliki lima dimensi dasar yang mendasari semua dimensi lainnya yang disebut *big five*. Factor lima besar tersebut terdiri dari keekstrofetan, keramah tamahan, kehati hatian, kestabilan emosi dan keterbukaan terhadap pengalaman. Selain memberikan suatu kerangka kepribadian yang terpadu penelitian tentang lima dimensi kepribadian tersebut juga ditemukan hubungan yang penting antara kepribadian dengan prestasi kerja, dan juga komitmen.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepribadian Lima Faktor berpengaruh terhadap Komitmen Kerja

2.3.2 Keterkaitan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja

Menurut Riza (2016), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen kerja yang dibuktikan pada kecerdasan emosional karyawan yang tinggi dapat menimbulkan kerjasama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati orang lain untuk mencapai hasil yang terbaik. Hampir tidak ada konflik yang timbul antar karyawan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Ulfa dan Anis (2016) menyatakan bahwa dengan adanya ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa ikut

memiliki perusahaan dan merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian kecerdasan emosional berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Menurut Rohman dkk, Kecerdasan emosional akan melebihi kecerdasan pikiran dari individu jika individu tersebut benar-benar menerapkan kecerdasan emosionalnya di dalam suatu lingkungan, baik pada lingkungan masyarakat atau pada lingkungan kerjanya. Pengaruh yang ditimbulkan dari kecerdasan emosional tidak hanya akan memberikan suatu kontribusi yang positif terhadap kinerjanya, tetapi selain itu dorongan-dorongan untuk menciptakan komitmen serta menjaga konsistensinya adalah suatu esensi individu yang akan dihadirkan dalam suatu organisasi.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja

2.3.3. Keterkaitan Kepribadian Lima Faktor dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja

Penelitian sebelumnya mengenai kepribadian dan kecerdasan emosional ditemukan secara parsial memberi masukan bagi komitmen kerja. Westen (2012) menyatakan kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan

kecenderungan emosional, kognitif dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan.

Emotional intelligence 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, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati kurang memiliki kendali diri. (Cooper dan Sawaf, 2012)

Komitmen kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (2013) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa karyawan yang senantiasa mengendalikan emosi diri dan dapat memelihara hubungan sebaik-baiknya antar karyawan demi menjaga komitmen yang telah diterapkan oleh perusahaan, akan

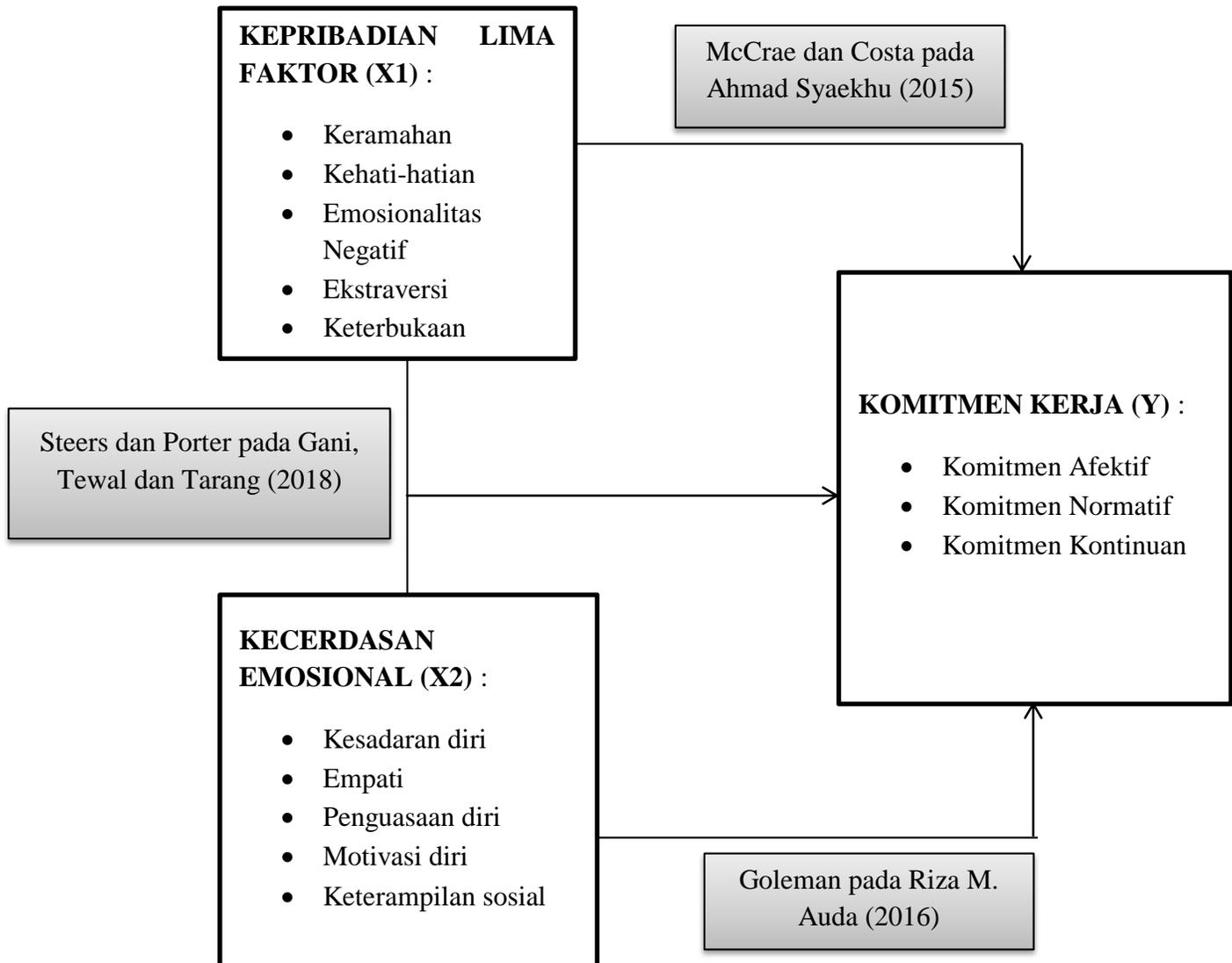
lebih sedikit munculnya konflik yang dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

H3 : Kepribadian Lima Faktor dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja.

Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:42), paradigma penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti yang sekaligus menerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan tekniks analisis statistus yang akan digunakan.

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1. H1 : Kepribadian Lima Faktor berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di PT. Wahana Sugi Terra**
- 2. H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di PT. Wahana Sugi Terra**
- 3. H3 : Kepribadian Lima Faktor dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di PT. Wahana Sugi Terra**