BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan tentang pengertian-pengertian yang mendasari mengenai Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen kemudian mengambil beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2005: 512) dalam Indra Gunawan et,al (2014:1281) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Dalam buku Mike Bredly *Emotional Intelligence in the Classroom* yang dikutip oleh Ginnis (2007: 36), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan dan menggunakan emosi kita untuk meningkatkan keberhasilan kita dalam aspek kehidupan kita.

Menurut Stephen P.Robin (2008:151) dalam Paisal (2010:103), kecerdasan emosional adalah kemampuan, ketrampilan, kapabilitas dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya.

Salovey dan Mayer (Hamid, 2007:14) dalam Paisal (2010:103), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai satu subset kecerdasan sosial yang melibatkan kebolehan seseorang memantau emosi dan perasaannya sendiri dan orang lain dapat mendiskriminasikannya dan menggunakan maklumat ini untuk membimbing cara pemikiran dan tindakannya.

2.1.1.2 Pentingnya Dan Peran Kecerdasan Emosional Bagi Guru

Goleman (2006) menekankan pentingnya kecerdasan emosional bagi guru dalam menciptakan efektivitas pembelajaran seperti yang dikutip dalam buku *Differentiating Instruction for Student with learning Disabilities*(William N. Bender, 20012) di bawah ini:

Ketika dua orang berinteraksi, pikiran mereka saling mempengaruhi, mereka merefleksikan suasana hati dan emosi satu sama lain. Kenyataannya suasana hati dan emosi menyesuaikan dengan volume suara, volume intonasi, intensitas emosional, atau bahkan ekspresi wajah dan bahasa tubuh, tergantung dengan tingkat intensitas interaksi. Dengan demikian, ketika guru dan siswa tidak bahagia dalam konteks aktivitas edukasional, maka akan berpengaruh suasana hati, emosi, dan bahkan tindakan-tindakan siswa. Jadi sangat jelas bahwa suasana hati dan emosi seorang guru sangat berpengaruh pada siswa dan efektivitas pembelajaran.

Dari penjelasan di atas jelaslah bahwa sosok guru sangat penting bagi efektivitas pembelajaran. Guru dituntut untuk hadir sebagai motivator yang bisa membuat anak merasa senang dan tidak cemas. Hal ini tentunya melibatkan kecerdasan guru untuk dapat melakukannya.

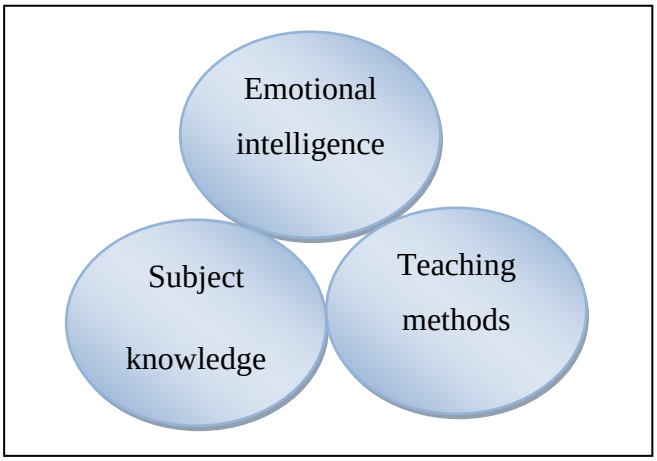
Guru mempunyai tugas untuk menciptakan pembelajaran yang merupakan proses membantu siswa agar dapat belajar dengan baik yang di dalamnya melibatkan interaksi antara guru dan siswa. Dalam proses ini guru membangun kecerdasan emosional siswa. Untuk suksesnya usaha membangun kecerdasan emosional siswa tentu saja terlebih dahulu guru membangun kecerdasan emosional diri sendiri. Kecerdasan emosional seorang guru memainkan peranan penting dalam meningkatkan perfomanya dalam mengajar dan berinteraksi dengan segenap komponen sekolah terutama siswa. Kemampuan kecerdasan emosional akan berdampak pada keberhasilan guru dalam mengelola interaksi antara guru dengan siswa, antara siswa dengan siswa lainnya sehingga seorang guru dapat menjaga dan mengendalikan ketertiban kelas, mengelola kegiatan pembelajaran sehingga terjadi pembelajaran yang efektif.

Sementara itu Peter Salovey dan John D. Mayer (2004) menyebutkan kualitas-kualitas yang penting bagi keberhasilan seseorang yaitu empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, sikap hormat.

Menurut Mortiboys (2005), kecerdasan emosional merupakan bagian yang integral dari pembelajaran efektif. Dia menempatkan kecerdasan emosional sebagai inti dari keberhasilan pembelajaran. Oleh karena itu dia menyarankan agar guru selalu meningkatkan kecerdasan emosional. Ketika guru menggunakan kecerdasan emosional dalam pembelajaran maka secara tidak langsung guru juga

melibatkan dan meningkatkan kecerdasan emosional siswa. Dengan demikian siswa diharapkan mampu berkembang menjadi insan yang baik dan benar.

Peran kecerdasan emosional guru dalam proses pembelajaran sangat signifikan, seperti gambar di bawah ini.



Gambar 2. 1

***Effective Teaching* (Mortiboys, A., 2005)**

2.1.1.3 Kunci Meningkatkan Kecerdasan Emosional Guru

Menurut Mortiboys (2005), di bawah ini 6 (enam) kunci meningkatkan kecerdasan emosional.

1. Mengurangi emosi negatif

   Mungkin tidak ada aspek kecerdasan yang lebih penting dari kemampuan kita mengelola secara efektif emosi negatif kita sehingga tidak mempengaruhi penilaian kita. Agar kita bisa mengubah perasaan yang negatif kita harus mengubah cara berpikir kita. Ada dua contoh yang dapat dilakukan guru yaitu:

   a. Mengurangi personalisasi negatif

Ketika kita merasakan perilaku seorang siswa negatif, hindarkan memberikan penilaian (*judgement*) atau melakukan kesimpulan tiba-tiba. Namun, berpikirlah dengan berbagai cara pandang terhadap situasi ini sebelum bertindak. Misalnya: seorang siswa tidak memperhatikan penjelasan guru, atau siswa sibuk dengan dirinya sendiri. Hindari melakukan personalisasi negatif siswa dengan tiba-tiba. Siswa itu bertindak demikian mungkin karena guru kurang menarik dalam pembelajaran atau guru kurang bisa mengelola kelas. Perluaslah perspektif untuk mengurangi persepsi negatif pada siswa.

b. Mengurangi ketakutan ditolak

Sebagian guru mengalami ketakutan ditolak oleh siswanya. Penyebabnya biasanya ketidak-yakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran. Hal yang paling efektif untuk mengelola ketakutan ditolak adalah memberikan berbagai pilihan dalam situasi yang penting, sehingga apapun yang terjadi kita tetap mempunyai alternatif yang kuat untuk mengatasi situasi. Agar siswa dapat menerima guru maka guru harus selalu berusaha meningkatkan kualitas diri.

2. Tetap tenang dan kelola stres dengan baik

Sebagian besar guru pernah mengalami permasalahan berbagai tingkat stres dalam kehidupan. Permasalahan yang tidak dapat dikelola dengan baik akan sangat berpengaruh pada perfoma guru di kelas dan di sekolah. Untuk mengatasi situasi yang membuat stres atau kita dalam keadaan

tekanan, hal yang paling penting dilakukan adalah tetap berpikir masuk akal dan tenang. Ambil udara segar dan minum air putih. Hindari kafein karena akan meningkatkan kecemasan. Olahraga ringan sangat baik dilakukan. Senam aerobik akan memberikan semangat dan energi. Apabila vitalitas tubuh terjaga baik, kepercayaan diri akan tumbuh.

3. Bersikap tegas dan teguh

Being who we are requires that we can talk openly about things that are important to us, that we take a clear position on where we stand on important issues, and that we clarify the limits of what is acceptable and tolerable to us in a relationship.

Ungkapan di atas memberikan pesan bahwa suatu saat kita harus bisa berbicara tegas tentang sesuatu yang penting, sehingga kita mengambil posisi yang jelas dimana kita berdiri pada permasalahan yang penting. Kita juga harus memperjelas batasan yang dapat diterima dan ditolerir dalam hubungan kita. Dalam konteks ketugasan guru ungkapan ini memberikan rambu-rambu agar kita bisa memposisikan diri sebagaimana seharusnya. Ketegasan dan kejelasan posisi guru pada situasi tertentu harus dapat ditunjukkan. Namun dalam hal kemampuan guru untuk bersikap tegas tetap harus bersifat humanis dan tidak kaku.

4. Proaktif dan tidak reaktif

Guru terkadang menghadapi siswa-siswa yang istimewa sehingga pengelolaan kelas tidak mudah. Hal ini seharusnya dihadapi sebagai

tantangan namun bukanlah penghalang. Guru semestinya bisa bertindak proaktif, misalnya dengan melakukan hal sebagai berikut:

a. Ketika merasa marah dan kecewa terhadap siswa, sebelum mengatakan sesuatu yang mungkin bisa membuat menyesal di kemudian hari, bernafaslah dalam-dalam selama kurang lebih sepuluh menit. Begitu selesai bernafas diharapkan kita bisa mendapatkan cara yang lebih baik dalam berkomunikasi sehingga terhindar dari kalimat yang tidak baik.

b. Untuk mengurangi sikap reaktif, cobalah bersikap lebih obyektif sehingga mendapatkan solusi yang lebih baik.

c. Lakukan komunikasi yang efektif dengan siswa. Salam, senyum, sapa barangkali adalah salah satu bentuk komunikasi yang sangat sederhana, tetapi kalau kita lakukan dengan ketulusan hati akan dapat menjadikan sarana komunikasi yang efektif antara guru dangan siswa.

5. Teguh dalam mengatasi kesulitan

Bagaimana kita memilih cara berpikir, merasakan, dan bertindak dalam menghadapi tantangan kehidupan. Kita seharusnya bisa membedakan harapan dengan keputus-asaan, optimis dengan frustrasi, kemenangan dengan kekalahan. Demikian juga dalam ketugasan sehari-hari guru dalam menghadapi situasi yang menantang. Guru harus optimis, penuh harapan, dan senatiasa belajar dan mencoba setiap saat meningkatkan kualitas pembelajaran. Ketika guru merasakan kegagalan maka guru harus tetap bersemangat dan berpikir positif.

6. Ekspresikan emosi kedekatan dengan siswa

Ketegasan seorang guru sangat diperlukan, seperti yang telah disebut di atas. Namun mendidik siswa harus penuh nuansa *loving and caring.* Cinta dan kepedulian pada siswa perlu diekspresikan agar suasana pembelajaran menjadi hangat. Suasana kehangatan seperti di dalam keluarga harus dapat diciptakan guru. Dalam sikap yang membangun motivasi siswa sangatlah diharapkan. Bahasa tubuh seperti *eye contact* (kontak mata), senyum, dan gerak tubuh, ekspresi wajah menunjukkan sikap persahabatan. Selain itu intonasi suara, volume suara, dan humor juga sangat penting untuk menunjukkan cinta dan perhatian guru pada siswa.

2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) dalam Indra Gunawan et,al (2014:1281-1282) Kecerdasan emosional terdiri dari 5 faktor yaitu faktor *self awareness*, *self regulation, self motivation, empathy,* dan *social skill.* Berikut ini penjelasan masing-masing faktor:

1. *Self Awareness* (Kesadaran Diri) Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenali emosi pada waktu emosi itu terjadi. Kesadaran diri berarti waspada terhadap suasana hati atau pikiran tentang suasana hati atau tidak hanyut dalam emosi. Orang yang dapat mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi, tidak buta terhadap emosi-emosinya sendiri, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan secara tepat. Mengenali emosi

atau kesadaran diri terhadap emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi (Goleman, 2007).

2. *Self Regulation* (Pengaturan/ Pengendalian Diri) Menurut Goleman (2007), seseorang yang dapat mengatur diri mereka dapat pula mengelola dan mengekspresikan emosi.

   Menurut Dann (2008), Kompetensi pengendalian diri adalah sebagai berikut:

   a. Berhenti menuruti hal-hal yang menghasilkan perilaku-perilaku yang tidak produktif.
   b. Tetap tenang, berfikir positif dan tidak bingung, bahkan pada saat keadaan sangat sulit.
   c. Mengelola emosi yang menyusahkan dan mengurangi kecemasan pada saat mengalami emosi tersebut. Stabil, berfikir tenang yaitu tetap terfokus meskipun berada dibawah tekanan sekalipun.

3. *Self Motivation* (Motivasi diri) Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri dan untuk berkreasi. Orang yang mampu mengendalikan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam segala bidang. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

4. *Empathy* (Empati) Empati adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Orang yang memiliki empati lebih mampu menangkap sinyal-

sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan halhal yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. Orang-orang seperti ini cocok untuk pekerjaanpekerjaan keperawatan, mengajar, penjualan dan manajemen.

5. *Social Skill* (Keterampilan Sosial) Goleman (2006), mengatakan bahwa orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mereka dapat menikmati persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang, kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk gangguan-gangguan apapun yang merintangi kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Prabowo (2003) dan Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan atau guru terhadap pekerjaannya.

(Suwar ,2008), Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik.

Husain Umar (2008 : 213), Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Hughes, (2006), kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Menurut Lester (dalam Hughes, 2006) kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Kepuasan Guru

Menurut Lester (dalam Ritz, 2009), ada sembilan faktor kepuasan kerja guru, yaitu :

1. Pengawasan (*Supervision*)

   Merupakan gaya pengawasan, baik task-oriented ataupun person-oriented. Menurut Ahuja (dalam Rao, 2004), ketidakpuasan seorang guru meningkat ketika seseorang bekerja dibawah ketidakmampuan, ketidakefisienan dan ketidak acuhan dari seorang kepala sekolah.

2. Rekan kerja (*Colleagues*)

   Terdiri dari pengajaran, kelompok kerja dan aspek sosial dalam seting sekolah. Menurut Neeraja (dalam Ramatulasamma, 2007), teman, rekan kerja, anggota keluarga dan tetangga dapat mempengaruhi kepuasan

kerja seseorang. Sementara itu, Ramakrishnaiah (dalam Ramatulasamma, 2007) menemukan bahwa 93% guru yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka.

3. Kondisi kerja (*work condition*)

   Merupakan kondisi fisik dari lingkungan kerja. Rohila (dalam Ramatulasamma, 2007), ketika seseorang bekrja di dalam lingkungan yang tidak sehat, maka akan dapat menghasilkan rasa tidak nyaman ketika bekerja dan ketika seseorang bekerja dalam kondisi yang tidak baik dalam waktu yang lama dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut Englhardt (dalam Rao, 2004), kepuasan kerja dari seorang guru menurun ketika ukuran dari suatu kelas semakin besar.

4. Imbalan (*Pay*)

   Pendapatan tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator dan pengakuan atas prestasi atau kegagalan. Anjaneyulu (dalam Rao, 2004) menemukan bahwa pendapatan yang tidak memadai sering menjadi faktor penyebab ketidak puasan kerja guru.

5. Tanggung jawab (*Responsibility*)

   Keinginan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk membantu siswa belajar dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan politik atau membuat keputusan.

6. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)

   Yaitu pekerjaan mengajar itu sendiri atau tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

7. Kenaikan Jabatan (*Advancement*)

   Yaitu perubahan dalam status atau posisi, yang mana termasuk peningkatan pendapatan. Herzberg (dalam Rao, 2004) menyatakan bahwa kenaikan jabatan sangat kondusif dalam memenuhi kebutuhan psikologis seorang pekerja.

8. Keamanan (*Security*)

   Yaitu keamanan kerja kebijakan sekolah tentang masa jabatan, senioritas, pemecatan jabatan dan pensiun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada beberapa pekerja, keamanan untuk masa tua merupakan salah satu dari lima faktor penting berhubungan dengan kepuasan kerja.

9. Penghargaan (*Recognition*)

   Penghargaan merupakan faktor yang paling signifikan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Guru

Kumar (2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pengawasan (*supervision*)

   Faktor pertama dan yang paling penting dalam kepuasan kerja adalah pengawasan dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pada umumnya, gaya kepemimpinan employee-centered seperti berhati-hati, bersahabat dengan para pekrja, menghargai dan hangat kepada para pekerjanya dapat meningkatkan kepuasan kerja para pekerja.

2. Kelompok kerja

   Kelompok kerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tempat kerjanya.

3. Isi pekerjaan (*job content*)

   Job content merupakan faktor-faktor seperti penghargaan, tanggung jawab, kenaikan jabatan dan prestasi yang ada dalam performansi seorang karyawan.

4. Tingkat pekerjaan

   Suatu penelitian menyatakan bahwa orang yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Salah satu alasan dari hal ini adalah tingginya tingkat dari suatu pekerjaan akan memberikan reputasi dan harga diri yang dianggap penting bagi orang yang bekerja. Tingkat pekerjaan yang tinggi juga dapat memberikan kepuasan dengan alasan lain seperti, memberikan kesempatan yang berharga untuk menunjukkan kekuatan dan kekuasaan; dapat menurunkan ketatnya kondisi finansial dari seorang karywan; menyediakan tugas yang bervariasi dan pengayaan kerja.

5. Kekhususan (*specialization*)

   Hubungan antara kekhususan kerja dan kepuasan kerja sangat kompleks. Kekhususan kerja mengarahkan kepada efisiensi kerja, tetapi pada saat yang sama dapat menurunkan kepuasan kerja.

6. Usia

   Hubungan antara usia dari seorang karyawan dengan kepuasan kerja mereka sangatlah kompleks dan menarik. Peneliti menemukan bahwa karyawan yang memiliki usia yang lebih tua adalah karyawan yang puas dengan pekerjaanya.

7. Ras dan jenis kelamin

   Ras dan jenis kelamin juga mempengaruhi kepuasan kerja. Sebuah penelitiian menemukan bahwa kepuasan keja yang dimiliki warga minoritas dan warga kulit hitam lebih rendah dibandingkan warga kulit putih di Amerika dan tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dan wanita dalam bekerja. Tetapi harrick (dalam kumar, 2007) menyatakan bahwa karyawan pria memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena karyawan wanita memiliki kesempatan yang lebih kecil dalam pekerjaan dan mendapatkan pendapatan yang lebih kecil dibandingkan pria.

8. Tingkat pendidikan

   Ada hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Salah satu penjelasan yang dapat diberikan adalah seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung untuk menetapkan ekspektasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

2.1.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Nelson dan Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

1. Gaji sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa diangap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengen orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekwerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
3. *Supervise* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan prilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
4. Rekan Kerja merupakan tungakat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atsannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mobley dalam Andini (2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indetifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

(Solomon, 2007) Secara umum komitmen mengacu pada satu tingkatan penerimaan dalam organisasi.

Rosenholtz (dalam Solomon, 2007) menyatakan bahwa komitmen lebih mengacu kepada pengaturan dan manajemen tugas dan perputaran di dalam organisasi daripada kualitas personal seseorang dalam lingkungan kerja.

Leithwood, Menzies, & Jantzi, 1994 (dalam Solomon, 2007) Komitmen merupakan keadaan psikologis yang mengidentifikasikan suatu keterbukaan individual yang diasosiasikan dengan hasrat untuk melibatkan diri.

Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

2.1.3.2 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi.
b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi

2.1.3.3 Aspek-Aspek Komitmen Guru

Pugach (2006) menjelaskan lima aspek dari komitmen guru, yaitu sebagai berikut :

a. Belajar dari berbagai sumber ilmu pengetahuan

   Apa yang didapatkan selama seorang guru menjalankan pendidikannya akan memberikan dasar bagi guru tersebut untuk mengajar, dimana hal tersebut diperlukan untuk menumbuhkan kepercayaan diri guru untuk memulainya. Tetapi apapun profesinya tidaklah mungkin untuk mempelajari semua hal yang berkaitan. Tidak mungkin seorang guru mendapatkan semua informasi dari pendidikan formal yang dijalaninya. Seorang guru diharapkan bisa memulai dengan tingkat kompetensi yang pasti dalam menciptakan kelas, menyusun instruksi, dan bekerja bersama siswa untuk mendukung pelajaran mereka. Untuk unggul dalam profesi ini, untuk menunjukkan bahwa seorang guru mengerjakan tugasnya dengan serius dan sungguh-sungguh, dan untuk menantang diri guru itu sendiri untuk meningkatkan keahliannya, penting untuk mengetahui bahwa mengajar merupakan pengalaman belajar yang berkelanjutan selama masa perjalanan karir guru tersebut.

Seorang guru telah memiliki pengalaman tentang mengajar selama ia menjadi siswa dulu, tetapi pengalaman itu sangat berbeda jika dilihat dari perspektif profesional.

Guru belajar mengajar dari latar belakang personal dan pengalamannya, dari persiapan profesionalnya, dari pengalaman mengajarnya, dari saran orang lain tentang mengajar, dari pendidikan formal untuk guru, dan dari program pengembangan profesional. Pendidikan formal yang diterima seorang guru hanya permulaan dari pertumbuhan dan perkembangan kehidupan profesinya. Seorang guru yang berpengalaman tahu bahwa belajar bagaimana mengajar tidak berawal dan berakhir ketika mereka menyelesaikan program pendidikan gurunya.

Tinjauan kritis yang akan dihadapi dengan sumber ilmu pengetahuan dari pertumbuhan profesional seorang guru dan mengembangkan ilmu tersebut dalam karirnya :

1. Pertama, guru yang melihat diri mereka sebagai pelajar yang siap belajar dari para siswanya. Siswa memiliki banyak hal yang bisa diajarkan kepada guru tentang kehidupan mereka di dalam maupun di luar sekolah, tentang bagaimana mereka belajar, tentang kehidupan mereka, dan tentang sebaik apa guru telah mengajar berdasarkan pengertian guru tentang tugas yang telah dikerjakan oleh siswanya.
2. Kedua, guru yang melihat diri mereka sebagai model pembelajaran yang penting bagi siswa-siswa mereka. Mengenal bahwa ada hal baru

dalam belajar, dimana belajar memiliki nilai, dan bersama dengan siswa-siswa mereka guru bisa mencoba pendekatan baru dalam mengajar sebagai cara dalam belajar.

3. Pada akhirnya, guru membuat pilihan mengenai apa yang mereka lakukan untuk belajar pada tempat pertama. Apakah seorang guru tertarik untuk fokus pada isi pelajaran baru, metode mengajarnya, apakah guru akan bersikap fleksibel dalam mengajar, semua ini berhubungan dengan penempatan rangkaian pelajaran sepanjang karir seorang guru dan menggambarkannya dalam sumber ilmu pengetahuan yang beragam.

a. Menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab

Kurikulum merupakan salah satu hal yang utama dimana tujuan yang berbeda dari setiap sekolah terletak. Seorang guru harus memiliki akses dengan kurikulum formal, dengan materi instruktusional formal dan buku panduan dalam bekerja. Tetapi walaupun seorang guru telah mengetahui dan menjalankan kurikulum, tetap saja guru tersebut harus membuat banyak pilihan mengenai apa dan bagaimana mengajar. Dengan kata lain, ketika guru menjalankan materi dari kurikulum, guru tidak mengetahui cara untuk mengajar. Seorang guru harus bisa menjalankan kurikulum dengan menyeluruh dan mendalam, guru bisa nyaman dengan kurikulum tersebut, kurikulum tersebut menarik bagi siswa sehingga mereka termotivasi untuk belajar.

Komitmen profesional untuk menggunakan kurikulum secara bertanggung jawab mengandung arti bahwa guru tidak hanya mengetahui apa yang ada di dalam kurikulum tersebut, tetapi juga berpikir secara aktif mengenai cara terbaik dalam mengajar dengan kurikulum tersebut yang bertujuan untuk menbuat siswa menjadi mandiri.

b. Menggantikan batasan-batasan yang dimiliki dengan batasan umum yang lebih beranekaragam, ketika seorang guru tidak terbiasa dengan bahasa dan budaya siswanya atau ketika guru tersebut bertempat tinggal di luar komunitas para siswa yang diajarnya, maka gur tersebut harus menjebatani budaya dan berbedaan ekonomi sosial tidak hanya dengan siswa tetapi juga dengan keluarga siswa.

   Tidak hanya masalah budaya yang harus diperhatikan oleh guru, tetapi guru juga harus belajar untuk bekerja dengan siswa yang mengalami hambatan dan siswa yang mengalami disorientasi seksual. Masing-masing dari perbedaan sangatlah unik, menuntut guru untuk keluar dari kenyamanan hidupnya selama ini untuk menantang kepercayaannya dan potensial bias, dan untuk menciptakan ruangan kelas dimana tidak ada siswa yang dikucilkan.

c. Membicarakan kebutuhan pribadi siswa dalam lingkungan kelas dan sekolah Pada bagian komitmen ini, guru harus mengerti bahwa mengajar bukan hanya terdiri dari kegiatan pasif yang terjadi di dalam kelas, membuka buku, dan membaca petunjuk untuk kegiatan

selanjutnya di depan kelas. Terampil, menjalankan pekerjaan sebagai guru dengan aktif untuk menjadi gambaran bagaimana memotivasi dan terlibat dalam proses belajar siswanya. Mereka dengan sukarela mencari dan mengimplementasikan metode mengajar yang akan memungkinkan guru untuk menjangkau seluruh siswanya. Hal ini sering diartikan sebagai sebuah kebijaksanaan yang menggabungkan seluruh kelas, kelas kecil, dan kerja individual. Mengajar yang hanya untuk merata-ratakan siswa tidak menjadi pilihan bagi guru yang memperhatikan kebutuhan siswanya.

d. Memberikan kontribusi secara aktif pada profesinya

Guru bisa memberikan kontribusinya terhadap profesi dengan berbagai cara yang berbeda. Sepanjang perjalanan karir, seorang guru perlu membuat pilihan mengenai tingkatan komitmen yang akan mereka capai. Akankah guru tersebut menjadi guru yang pasif yang hadir setiap hari, menghabiskan hari, pulang ke rumah, dan mengumpulkan bon gaji setiap bulannya Atau menjadi guru yang aktif yang ikut berpartisipasi secara profesional, kehidupan intelektual dari mengajar untuk menambah apa yang akan diberikan di dalam kelas atau sekolah? Pada area apa kekuatan dari keahlian khusus seorang guru akan berkembang, dan bagaimana kekuatan itu akan digunakan untuk lebih baik menjangkau siswa dan membantu guru yang lain melakukan hal yang sama.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Guru

Menurut Dyne dan Graham (2005) dalam Soekidjan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah

1. Karakteristik Personal.
    a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ektrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
    b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
    c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
    d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
    e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
    f. Keterlibatan kerja, tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

   a. Nilai Tempat kerja, nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, dan partisipasi akan mempermudah setiap anggota atau karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota atau karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota atau karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

   b. Keadilan organisasi meliputi, Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

   c. Karakteristik pekerjaan, Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

   d. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi

dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3. Jabatan

   a. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

   b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampun aktif terlibat.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

Tabel 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Selamat Agus Riadi	Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Dirgantara Iindonesia (PERSERO) BagianDirektorat Umum Dan Sumber Daya Manusia	Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi dimana semakin baik kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat.	Memiliki persamaan pada variabel *independen* X1(Kecerdasan emosional) dan X2 Kepuasan guru/kerja variabel *dependen* Y (Komitmen).	Metode Populasi yang digunakan berbeda dan Objek penelitian berbeda
2	Christien A. Karambut Dan Eka Afnan T, Noormijati	Analisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)	Secara umum hasil penelitian dan deskripsi variabel kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja adalah baik, sehingga perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan guna peningkatan kualitas pelayanan RS Panti Waluya Malang.	Variabel Kecerdasan Emosional dan kepuasan kerja sebagai variabel *Independen* dan Komitmen sebagai dependen	Metode Analisis yang digunakan berbeda, dan Variabel independen lainnya yaitu stres kerja
3	Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kepuasan kerja dan stres kerja pada the seminyak beach resort and spa	Kecerdasan emosinal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi	Variabel Kecerdasan Emosional sebagai *Independen*	Metode analisis yang digunakan berbeda dan variable dependen berbeda

			lebih puass atas pekerjaannya		
4	Inge Hutagalung	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja	model integrasi variabel kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap manajemen stres tidak memiliki pengaruh yang signifikan.	Variabel *independen* kecerdasan emosional dan variabel dependen komitmen organisasi	Metode analisis yang digunakan berbeda dan variable independen berbeda
5	Gde Bayu Surya Parwita	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin	Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, artinya bahwaa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati	Memiliki variabel sama komitmen dan kepuasan kerja	Model analisis dan objek penelitian yang berbeda
6	Hulya Gunduz Cekmecelioglu, Ayse Gunsel	*Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees*	Secara khusus, penelitian ini secara empiris menunjukkan peran pengakuan emosional dimensi pertama kecerdasan emosional pada kepuasan internal.	Memiliki variable *independen* sama (Kecerdasan emosional) dan kepuasan kerja	Variabel *dependen* berbeda dan model analisis berbeda
7	Michael J. Martin, Eric K. Kaufman	*Do Job Satisfaction and Commitment to the Organization Matter When It Comes to Retaining Employees*	puas dengan pekerjaan mereka , yang cukup berkomitmen untuk organisasi	Memiliki Variabel komitmen dan kepuasan kerja	Model analisis berbeda

			, dan tidak berniat untuk berhenti dalam waktu dekat dan loyal .		
8	Sukmawti dan Nurjaya Gani	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar	kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi ditingkatkan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, dengan nilai koefisien regresi paling tinggi.	Memiliki Variabel komitmen, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi	Model analisis berbeda dan objek penelitian berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen, individu yang dapat mengelola emosinya dengan baik akan memiliki kesadaran diri kemampuan mengatur diri sendiri, motivasi, empati, memelihara hubungan sosial, dan juga individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula.

Menurut Robbins (2006:103), Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan

ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Dalam dunia kerja individu yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai yang penting dalam kehidupannya selain itu juga semakin merasa puas dan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik. atas hasil pekerjaanya individu itu sendiri akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Menurut Cut Zurnali (2010), Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi

Menurut Noe et. al, (2004), komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang guru menghubungkan diri mereka dengan organisasinya. Pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai sebagian yang penting dalam kehidupannya. Pekerja akan setia pada organisasi mengikut kehendak dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi individu. Bagi guru yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai kesetiaan

yang rendah terhadap organisasinya. Maka guru tersebut sukar untuk diberi motivasi kerana didapati mempunyai kecerdasan emosi yang rendah.

Dalam penelitian Selamat Agus Riadi (2012) Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi dimana semakin baik kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat.

2.2.2 Keterkaitan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:113) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidak hadiran dan masuk keluar (*turn over*).

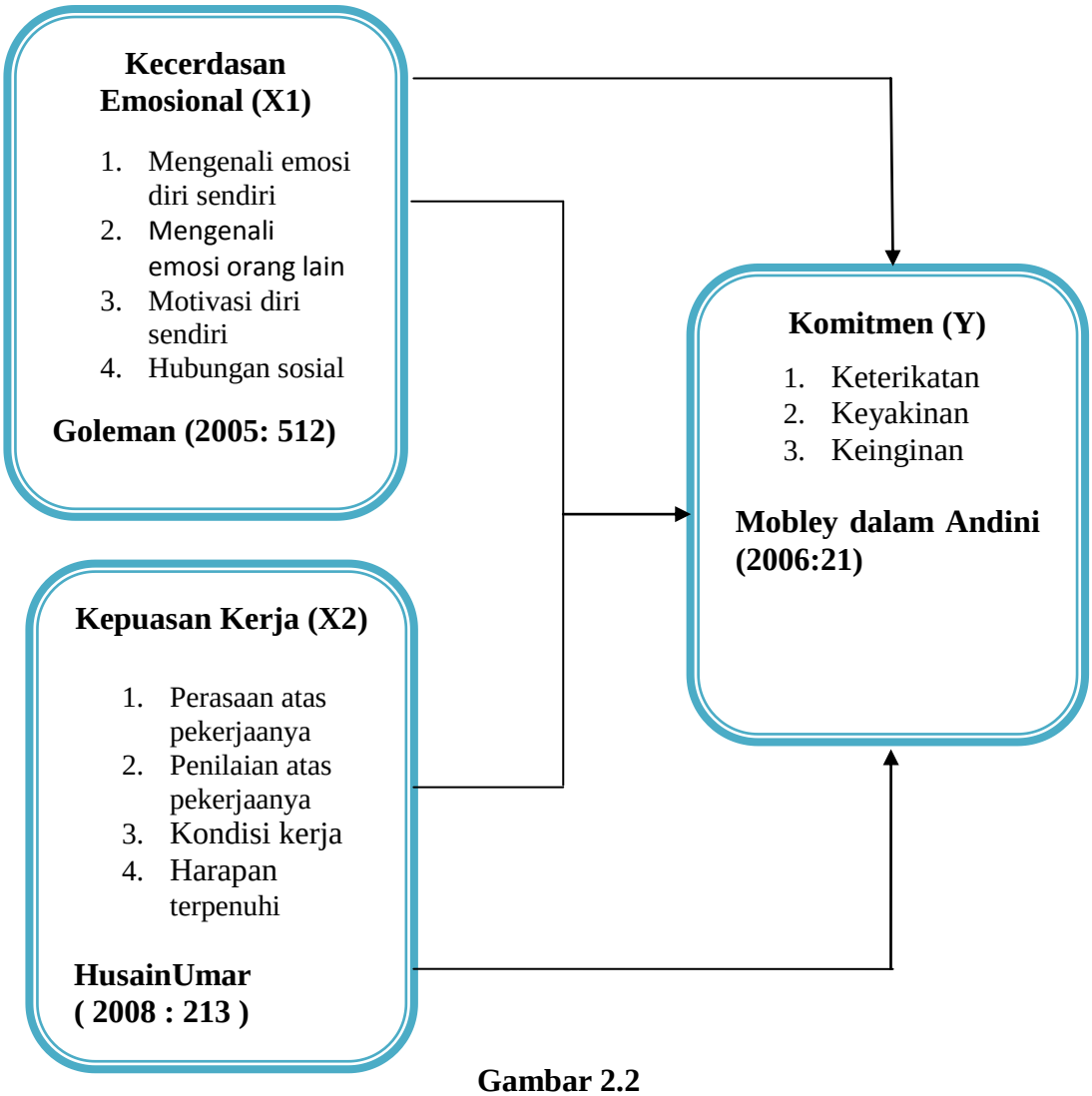
Sedangkan hasil penelitian menurut Gde Bayu Surya Parwita (2013) Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, artinya bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen.

2.2.3 Keterkaitan Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi mereka, Shaffar dan Margaret (2003). Hasil penelitian ini sesuai oleh penelitian yang dilakukan oleh Adey dan Bahari (2010), dimana ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dan komitmen oragnisasi yang dihasilkan. Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan. Artinya, guru yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga. Selain itu individu yang memiliki kecerdasan

emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap komitmen guru sebagai berikut :



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009: 96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan model dan data yang telah dipaparkan diatas maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H.1 Kecerdasan Emosional guru Pada SMP PGRI Waled Kab Cirebon Baik.

H.2 Kepuasan Kerja Guru pada SMP PGRI Waled Kab Cirebon Puas Atas Pekerjaannya.

H.3 Komitmen Guru pada SMP PGRI Waled Kab Cirebon Kuat.

H.4 Kecerdasan Emosional Guru berpengaruh terhadap Komitmen Guru pada SMP PGRI Waled Kab Cirebon.

H.5 Kepuasan Kerja Guru sangat berpengaruh terhadap Komitmen Guru pada SMP PGRI Waled Kab Cirebon.

H.6 Kecerdasan Emosional Guru dan Kepuasan Guru berpengaruh terhadap Komitmen Guru pada SMP PGRI Waled Kab CireboN.