

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini yang sangat menentukan suatu organisasi atau perusahaan adalah manajemen. Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:2). Manajemen yang baik harus bisa mengatur segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk manajemen sumber daya manusia. Suatu organisasi tidak dapat berjalan jika tidak adanya sumber daya manusia. Dengan semakin cepatnya perkembangan teknologi membuat tantangan bagi organisasi untuk terus berkembang. Untuk itu organisasi harus mempunyai sumber daya yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas harus dilakukan analisis dan dikembangkan secara benar baik dalam tenaga, waktu dan kemampuan yang dapat dimanfaatkan secara optimal baik untuk individu maupun untuk perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik adalah bukan dilihat dari apa yang sumber daya itu lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan dari apa yang mereka lakukan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat besar karena berperan dalam kesuksesan suatu perusahaan, untuk itu maka sumber daya manusia harus dikelola dengan benar agar dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam perspektif praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sering kali dijumpai upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan dengan berbagai penyebutan, yaitu : pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Bahkan, akhir-akhir ini muncul istilah pemberdayaan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian integral dari manajemen SDM memiliki peranan yang strategis dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karir dari pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, di samping peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, intelektual, rasa (emosional, kompetensi), juga mencakup peningkatan etik dan moralitas atau spiritual) (Sudarmanto, 2009:227).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, menurut (Mangkunegara, 2003:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dengan itu maka kualitas dan kuantitas kinerja karyawan bisa terus meningkat sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kinerja bisa dikatakan adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dilihat dari hasil kerja dan kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Jadi kinerja

dapat dikatakan salah satu tolak ukur sumber daya manusia, karena kinerja membandingkan antara hasil kerja dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan terus menaikkan standar kinerja karyawan agar hasil dari pekerjaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Boyatiz (2011) menunjukkan bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. (Goleman, 2000:46) menyebut kemampuan tersebut sebagai *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (intelligence Quotient)*. Penelitian Wong (2005) dalam (Fitriastuti, 2013) menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya.

Emosi setiap individu akan dapat berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan yang dilakukan seorang individu dimana adanya keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang sehingga individu dituntut agar dapat mengelola emosinya dengan baik. Kemampuan mengelola emosi yang baik seorang karyawan akan memunculkan emosional positif dari dalam dirinya sehingga individu tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada orang lain maupun lingkungannya, serta bisa menyelaraskan nilai-nilai yang dianut lingkungannya. Faktanya memang kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang sangat penting karena bisa mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam berorganisasi, jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan berdampak positif pada kinerja dan pengendalian emosi di dalam organisasi.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional dapat dikatakan merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses seseorang dalam mengekspresikan bentuk perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen akan menimbulkan persoalan bagi organisasi, karena komitmen adalah modal awal individu yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Terdapat beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli mengenai komitmen organisasi. Meyer (2002) dalam (Fitriastuti, 2013)

menyatakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi bahwa dirinya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi tersebut, lebih dikenal dengan komitmen kontinuans. Winier (1982) menilai bahwa komitmen melibatkan tekanan-tekanan normatif yang telah rinternalisasi dalam individu. Tekanan inilah yang menyebabkan individu tetap bekerja di organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1990) dalam (Fitriastuti, 2013) mengatakan bahwa komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Allen dan Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitmen*), komitmen kontinuans (*continuance commomitmetn*), dan komitmen normatif (*normatif commitment*). Dengan beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap keinginan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi yang di dasari baik oleh komitmen afektif, komitmen kontinuans, ataupun komitmen normatif.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi

yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Ali & Zafar, 2006). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Tolentino, 2013), menyatakan bahwa komitmen organisasional sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Berdasarkan penelitian di atas, menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. “Sebagian besar Sumber Daya Manusia di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia (Mangkunegara 2010:76). Sedangkan fenomena komitmen organisasi dapat dilihat dari kasus “kutu loncat” elit politik menjelang pemilihan umum berpengaruh terhadap stabilitas partai, dimana keadaan ini berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasional pada fungsionaris partai (Nida dan Nicholas 2014). Keadaan ini juga banyak dilakukan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan, dimana mereka (karyawan) memilih berhenti bekerja secara mendadak dan mencoba bekerja di tempat lain dengan alasan mencari pengalaman kerja, keadaan tempat yang kurang kondusif, maupun gaji yang kurang sepadan dengan kinerja (Agung & Kartika, 2016)” .

PT. Galamedia Bandung Perkasa (Group PT. Pikiran Rakyat Bandung) berdiri di Bandung pada tahun 1968. Perusahaan ini mengkhususkan diri bergerak di bidang Penerbitan Surat Kabar. Nama surat kabar yang diterbitkannya adalah Harian Umum Galamedia. Harian Umum Galamedia mengkhususkan pada penerbitan lokal Bandung Raya sedangkan berita-berita nasional dan berita lainnya untuk melengkapi. Harian Umum Galamedia ditujukan pada semua lapisan masyarakat tetapi lebih menekankan pada konsumen lapisan menengah ke bawah. Penekanan jenis beritanya yaitu berita kriminalitas dan berita kasus dengan tampilan beritanya disajikan secara Etis, Tajam dan Akurat seperti Motto Harian Umum Galamedia.

PT. Galamedia Bandung Perkasa mengharapkan kinerja yang baik pada setiap karyawannya, baik dalam hal usaha yang dilakukan maupun hal yang dipengaruhi oleh kemampuannya baik dalam pengetahuan dan keahlian pekerjaan, karena kinerja yang baik akan terlihat dari apa yang dihasilkan. Perusahaan mengharapkan karyawan yang mempunyai kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, optimal sehingga tidak ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu sehingga apa yang menjadi target perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala *HRD (Human Resource Development)* (ibu Tuti) di PT Galamedia Bandung perkasa, tentang apa saja permasalahan yang terdapat di PT Galamedia Bandung Perkasa. Ada beberapa permasalahan yang mengidentifikasi masih kurangnya tingkat pengelolaan kecerdasan emosi individu karyawan, seperti kesadaran diri dalam pekerjaan yang

masih rendah, dilihat dari tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan individu yang masih lambat padahal jika mereka mempunyai kesadaran diri yang tinggi mereka akan dapat mengetahui faktor yang dapat memotivasi individu agar bekerja secara efektif. Selain itu terdapat juga permasalahan yang memerlukan penyelesaian dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dimana masih ada karyawan yang terlambat, selain itu masih rendahnya tingkat kehadiran karyawan, dan masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan .

Berikut adalah tingkat kehadiran karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa bulan Juli – Desember 2017 :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa Bulan Juli – Desember 2017

Periode	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Hadir (%)
Juli	121	110	90,90
Agustus	121	109	90,08
Sepetember	121	107	88,42
Oktober	121	102	84,29
November	121	92	76,03
Desember	121	90	74,38

Sumber : Diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan rekapitulasi absen karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa pada periode Agustus sampai Desember terjadi penurunan dalam jumlah kehadiran karyawan karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja. Dilihat dari data yang ada maka dapat dikatakan komitmen karyawan terhadap perusahaan masih rendah karena dilihat dari tingkat kehadiran yang rendah, sedangkan perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam melakukan

pekerjaan, efeknya akan menghambat perusahaan dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan, padahal perusahaan telah menetapkan peraturan bahwa karyawan yang tidak masuk akan dikenakan sanksi oleh perusahaan.

Selain itu, terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu menurut Arianto (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Porwodadi. Sedangkan Hidayati dan Setiawan (2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat. Kemudian Agustin (2017) menyatakan bahwa penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisaional berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT Metropolitan Retailmart Solo Baru. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk (2016) secara parsial Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Challenger Tangerang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat isu praktis yang terdapat di dalam perusahaan dan dan ketidak konsitenan hasil penelitian antara penelitian satu dengan yang lainnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya tingkat kecerdasan emosional, yang terlihat dari kurangnya kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Masih adanya keterlambatan kehadiran.
3. Masih rendahnya tingkat kehadiran.
4. Masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang sudah di tentukan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis menuliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi penulis, penelitian ini menambah ilmu, pengalaman, dan pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Serta menambah pengalaman dalam pemikiran membuat usulan penelitian yang baik.
- 2) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan manajemen yang ingin menggunakan penelitian yang sama dengan memberikan informasi yang lebih baik

2. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan akan pentingnya Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pemikiran yang dikatakan (Goleman, 2000:46) menyebut kemampuan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kesuksesan seseorang. Kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (intelligence Quotient)*. hal ini pun didukung dengan hasil penelitian (Fitriastuti, 2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di dalam pekerjaan pasti akan menemui suatu masalah dan tantangan yang akan dihadapi oleh karyawan. Tidak semua masalah dapat diselesaikan begitu saja. Kecerdasan emosi sangat berperan dalam hal ini, ketika seseorang yang dapat menyelesaikan masalah dengan hal yang berkaitan dengan kecerdasan emosi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Suatu penelitian yang pernah dilakukan boyatiz dalam (Trihandini, 2013) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang di hasilkan karyawan tersebut terhadap

perusahaan. Sedangkan penelitian (Trihandini, 2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Hubungan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Di dalam perusahaan komitmen organisasional adalah hal yang paling utama, karena komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Cugthai & Zafar (2006) dalam (Trihandini, 2013) bahwa semakin tinggi komitmen semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Fitriastuti (2011) dan Tolentino (2013) dalam (Trihandini, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

3. Hubungan Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Keberhasilan suatu organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi pasti selalu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta membina hubungan dengan orang lain Martin 2000 dalam (Fitriastuti, 2013). Kemampuan memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan terdapat pada

kecerdasan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya Wong 2015 dalam (Fitriastuti, 2013).

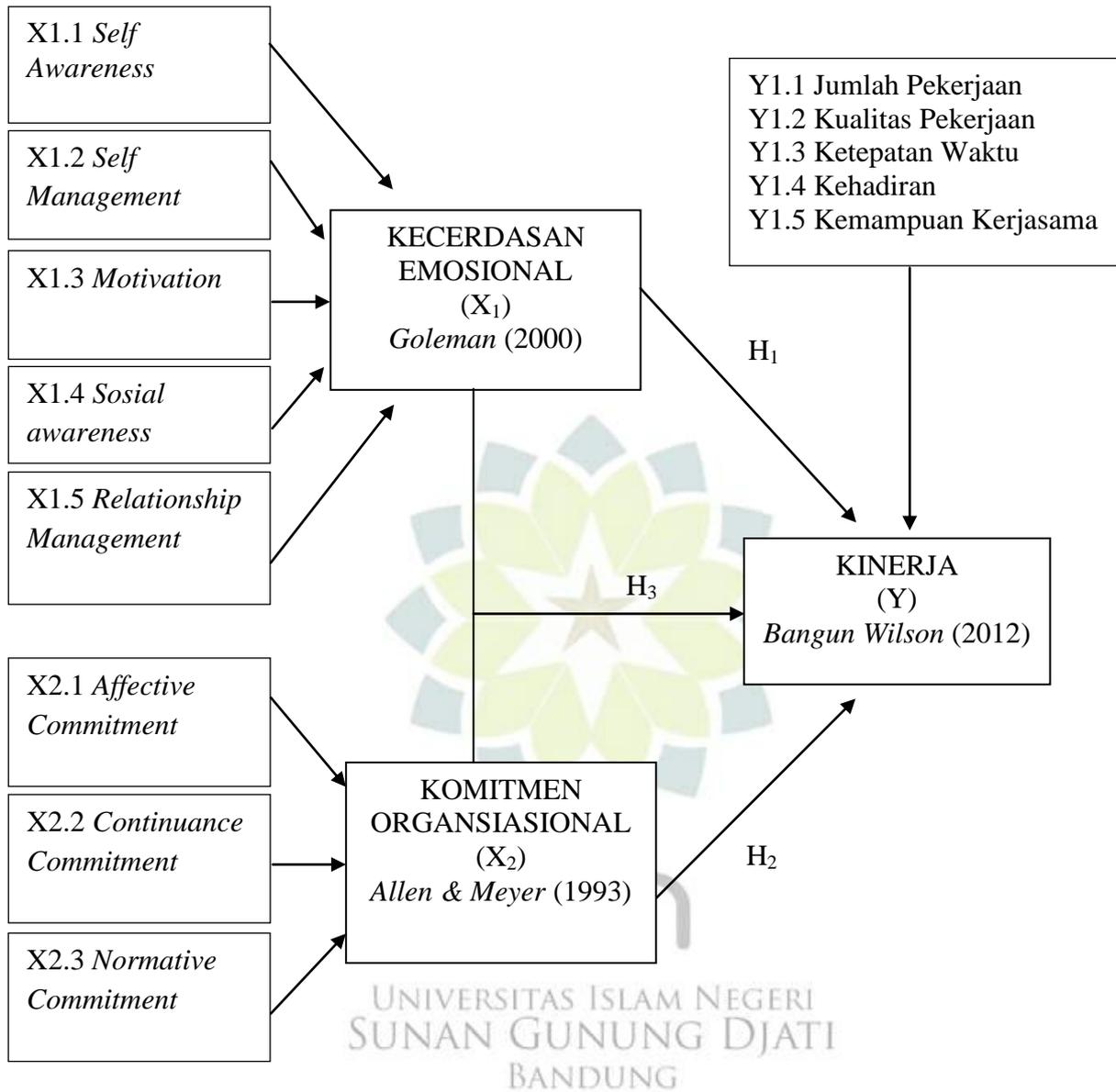
Selain kecerdasan emosional faktor yang berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional diidentifikasi tiga jenis komitmen: komitmen afektif, komitmen kontekstual, dan komitmen normatif sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan melanjutkan organisasi (Allen & Meyer, 1993). Menurut tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi yang akhirnya karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan tanggung jawab pada organisasi.

Komitmen organisasional yang baik akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen organisasional yang

kuat akan menyebabkan karyawan berusaha agar tujuan yang ingin dicapai organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas mengenai kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, penulis menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut:





Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah Oleh Peneliti tahun 2018

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1	(Fitriastuti, 2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur.	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur.	Adanya variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kinerja serta tidak adanya variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)
2	(Ariyanto, Dwi & Triastity, 2009)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, Motivasi kerja memoderasi dampak kecerdasan emosional pada kinerja perawat, motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat	Adanya variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kinerja, serta tidak adanya variabel moderasi
3	(Agustin et al., 2017)	Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT	Adanya variabel kecerdasan emosional, komitmen

		organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Retailmart Solo Baru	Metropolitan Retailmart Solo Baru	organisasional, dan kinerja, serta tidak adanya variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)
4	(Agung & Kartika, 2016)	Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan FEB	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan FEB	Adanya variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kinerja, serta tidak adanya variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)
5	(Fauzan & Sumiyati, 2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)	Komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dll.	Adanya variabel komitmen organisasi dan kinerja
6	(Rajagukguk, Peter 2016)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai (Study pada PT Challenger Tanggerang)	Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, kemudian secara parsial Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Secara simultan Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja.	Adanya variabel komitmen organisasi dan kinerja, serta tidak adanya variabel motivasi

Sumber : Dibuat oleh peneliti tahun 2018

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif secara parsial antara kecerdasan emosional X_1 terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif secara parsial antara komitmen organisasional X_2 terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh positif secara simultan antara kecerdasan emosional X_1 dan komitmen organisasional X_2 terhadap kinerja karyawan(Y)