

TESIS

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BANTAENG

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH WORK LIFE
BALANCE ON EMPLOYEES OF BANK SULSELBAR
BANTAENG BRANCH*

ILHAM WAHID



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI WORK LIFE BALANCE
PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR
CABANG BANTAENG**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH WORK LIFE
BALANCE ON EMPLOYEES OF BANK SULSELBAR
BANTAENG BRANCH*

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mencapai Gelar Magister Pada Program Studi Magister
Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh

**ILHAM WAHID
A012222020**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR
CABANG BANTAENG**

Disusun dan diajukan oleh:

**ILHAM WAHID
NIM A012222020**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **3 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama


Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP : 196402051988101001


Dr. Asty Almaida, SE., M.Si
NIP : 197810082001122002

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si.
NIP : 196806291994031002


Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir., S.E., M.Si., CIPM.
NIP : 196402051988101001



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ilham Wahid

NIM : A012222020

Jurusan/program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa usulan penelitian tesis yang berjudul **"PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BANTAENG"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata dalam naskah usulan penelitian tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 21 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Ilham Wahid

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi program S2 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Banyak hambatan yang penulis temukan dalam penulisan tugas akhir ini. Namun, dengan kerja keras dan tekad besar serta adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, tesis ini pada akhirnya dapat terselesaikan. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis haturkan terimakasih yang kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si., C.WM sebagai dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas segala bentuk dukungan kepada penulis sejak awal kuliah hingga proses penyelesaian studi.
- 2) Bapak Dr. H. Muhammad Sobaryah, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar,
- 3) Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si., C.WM dan ibu Dr. Asty Almada, SE., M.Si selaku Komisi Penasihat yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, dan arahnya,
- 4) Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA, bapak Dr. Julius Jilbert, SE., MIT, dan ibu Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, SE., M.Si sebagai tim penguji yang senantiasa memberi saran dan masukan selama proses penyelesaian karya tulis akhir ini.
- 5) Seluruh staf Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali atas waktu dan tenaganya,
- 6) Org tua Abd. Wahid (alm) Hj. St. Rusdiah Djamal (ibu), mertua Drs. H. Andi Suriadi Belo MH dan Dra. Nurpaisal Rappe yang senantiasa memberi segala bentuk dukungan untuk menuntut pendidikan

- 7) Istri Dr. Andi Rina Angreni Sp.DV, anak Elghiffary Rifat Amanta, Riana Adiva Kalila, Dayana Aisha Arabella yang telah menjadi penyemangat selama proses studi.
- 8) Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Bila terdapat kekurangan dalam proses penyusunan tesis ini dari segi materi, teknik penyelesaian, maupun penulisan, dengan segala kerendahan hati, penulis mohonkan maaf. Akhir kata, semoga tesis ini dapat menjadi khazanah baru di tengah luasnya bentangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 21 Juni 2024



Ilham Wahid

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG BANTAENG

Ilham Wahid
Abd. Rahman Kadir
Asty Almaida

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional bank. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan baik secara langsung serta pengaruh tidak langsung jika dimediasi oleh work life balance.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisa data-data berupa angka numerical yang diolah dengan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai perusahaan PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng yang berjumlah 34 orang. Adapun sampel yang digunakan mengikuti jumlah populasi atau bisa disebut sebagai sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden.

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng menunjukkan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan work life balance, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Namun, kecerdasan emosional dan work life balance tidak secara langsung meningkatkan komitmen organisasi. Meski begitu, work life balance dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Work Life Balance, Komitmen Organisasi

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH WORK LIFE BALANCE
ON EMPLOYEES OF BANK SULSELBAR BANTAENG BRANCH**

Ilham Wahid
Abd. Rahman Kadir
Asty Almaida

High quality human resources can improve bank operational efficiency. This research aims to analyze the influence of emotional intelligence on employee organizational commitment both directly and indirectly if mediated by work life balance.

This research uses a quantitative approach which emphasizes the analysis of data in the form of numerical numbers processed using statistical methods. The population in this study were all employees of the company PT. Bank Sulselbar Bantaeng Branch, totaling 34 people. The sample used follows the population size or can be called a saturated sample so that the sample in this study was 34 respondents.

Research conducted at PT. Bank Sulselbar Bantaeng Branch shows that emotional intelligence improves work life balance, which in turn increases job satisfaction and productivity. However, emotional intelligence and work life balance do not directly increase organizational commitment. Even so, work life balance can mediate the influence of emotional intelligence on organizational commitment.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Life Balance, Organizational Commitment

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Manajemen SDM	7
2.1.2. Komitmen Organisasi.....	11
2.1.3. Work Life Balance	155
2.1.4. Kecerdasan Emosional	18
2.2. Penelitian Terdahulu	21
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	29
3.1. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap work life balance	29
3.2. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.	30
3.3. Pengaruh Work life balance terhadap komitmen organisasi.....	31
3.4. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui work life balance	33
BAB IV METODE PENELITIAN	35
4.1. Rancangan Penelitian	35

4.2. Waktu dan Lokasi Penelitian	35
4.3. Populasi dan Sampel.....	35
4.4. Jenis dan Sumber Data	36
4.5. Definisi Operasional Variabel.....	36
4.6. Teknik Analisis	37
4.6.1. Analisis deskriptif.	37
4.6.2. Uji kualitas data.....	37
4.6.3. Uji Hipotesis.....	38
BAB V HASIL PENELITIAN	39
5.1 Uji validitas	39
5.2 Uji reabilitas.....	40
5.3 Deskripsi tanggapan respondent.....	40
5.4 Path analysis	44
5.4.1 Uji jalur 1	44
5.4.2 Uji jalur 2.....	46
5.4.3 Pengaruh tidak langsung	488
5.5 Uji Hipotesis	499
BAB VI HASIL PENELITIAN	50
6.1 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap <i>work life balance</i>	50
6.2 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi ..	51
6.3 Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap komitmen organisasi	53
6.4 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui <i>work life balance</i>	55
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	57
7.1 Kesimpulan.....	57
7.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	66
Lampiran 1.Kuisisioner.....	676
Lampiran 2. Tabulasi data respondent.....	68
Lampiran 3. Correlate.....	70
Lampiran 4. Reability.....	72

Lampiran 5. Frequency Table	73
Lampiran 6. Descriptives	76
Lampiran 7. Regresi	77
Lampiran 8. Kalkulator sobel test	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Turnover PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng.....	1
2.1. Penelitian Terdahulu	21
4.1. Definisi Operasional	36
5.1 Hasil Uji Validitas.....	39
5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
5.3 Kecerdasan emosional.....	41
5.4 <i>Work life balance</i>	42
5.5 Komitmen organisasi.....	43
5.6 Koefisien Jalur Model 1	44
5.7. Anova	45
5.8 Model Summary	45
5.9. Koefisien Jalur 2.....	46
5.10. Anova Jalur 2.....	47
5.11 Model Summary	47
5.11 Uji Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konsep	34
5.1 Sobel test.....	48
5.2. Nilai Koefisien	49

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam industri perbankan, yang merupakan salah satu sektor paling kritis dan kompetitif dalam ekonomi global (Schein, 2016). Dalam dunia perbankan, SDM tidak hanya bertindak sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai pilar penting yang menentukan kualitas layanan, inovasi produk, dan kepuasan pelanggan. Kinerja SDM yang tinggi dapat menghasilkan layanan yang efisien dan efektif, meningkatkan reputasi bank, dan menarik lebih banyak nasabah (Siahaan, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional bank (Mahapatro, 2021). Dengan kemampuan dan keterampilan yang mumpuni, mereka dapat mengelola proses bisnis dengan lebih cepat dan akurat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas (Omollo & Oloko, 2015). Hal ini sangat penting dalam industri perbankan dimana kecepatan dan keakuratan informasi sangat dihargai. SDM yang memiliki kreativitas dan inisiatif tinggi dapat mengembangkan produk dan layanan baru yang memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah. Mereka juga dapat memanfaatkan teknologi terkini untuk meningkatkan layanan bank, membuatnya lebih mudah diakses oleh nasabah. PT. Sulselbar Cabang Bantaeng merupakan cabang yang terdapat turnover karyawan dengan rincian pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Turnover PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng

Tahun	Jumlah	Pengajuan Mutasi Secara Lisan
2021	2	11
2022	2	9
2023	2	7

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 1.1 memaparkan data turnover di PT. Bank Sulsebar Cabang Bantaeng selama tiga tahun terakhir, yaitu dari 2021 hingga 2023. Data ini menunjukkan jumlah turnover dan pengajuan mutasi secara lisan oleh karyawan. Pada tahun 2021, tercatat dua kasus turnover dengan sebelas pengajuan mutasi lisan. Tahun berikutnya, 2022, jumlah turnover tetap dua, namun pengajuan mutasi lisan menurun menjadi sembilan. Pada 2023, jumlah turnover stabil di angka dua, sedangkan pengajuan mutasi lisan berkurang lagi menjadi tujuh. Data ini, yang bersumber dari data primer pada tahun 2024, memberikan wawasan tentang tren pengajuan mutasi dan turnover di cabang tersebut, menunjukkan penurunan minat mutasi lisan di kalangan karyawan

Komitmen organisasi dari sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam dunia perbankan, sebuah sektor yang ditandai dengan persaingan ketat dan perubahan yang cepat (S. Robbins et al., 2013). Komitmen ini mengacu pada tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, yang berpengaruh langsung terhadap stabilitas, pertumbuhan, dan keberlangsungan bank. SDM yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, memiliki motivasi kerja yang lebih besar, dan menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi dalam memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Aima et al., 2017).

Komitmen organisasi yang baik tidak terlepas dari work life balance sehingga dapat mendukung kesejahteraan karyawan dalam industri perbankan, yang dikenal dengan ritme kerja yang cepat dan tuntutan tinggi (Choi & Lee, 2020). Menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi tidak hanya penting untuk kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Dalam dunia perbankan, di mana tekanan kerja bisa sangat tinggi, work life balance menjadi kunci untuk mencegah burnout dan meningkatkan retensi karyawan (Güngör, 2011).

Ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi,

berenergi, dan memiliki sikap positif di tempat kerja (Cherif, 2020). Ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, di mana karyawan dapat fokus pada pencapaian target tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan lebih cenderung loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan (Wiradendi Wolor et al., 2020).

Bank yang mengakui pentingnya work life balance dan mengimplementasikan kebijakan untuk mendukungnya, seperti fleksibilitas jam kerja, opsi kerja jarak jauh, dan cuti yang memadai, akan mendapat manfaat dari tenaga kerja yang lebih bahagia dan lebih sehat (Beloor et al., 2017). Hal ini tidak hanya mengurangi tingkat absensi tetapi juga meningkatkan kualitas layanan kepada nasabah, karena karyawan yang puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik. Dengan demikian, memprioritaskan work life balance tidak hanya merupakan tanggung jawab etis bank terhadap karyawannya, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas yang dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang (Aruldoss et al., 2021).

Work life balance memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan bank. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu memastikan bahwa karyawan merasa puas dan terpenuhi, baik dalam kapasitas profesional maupun personal mereka. Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung work life balance, bank menunjukkan penghargaan terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya membangun rasa loyalitas dan keterikatan yang lebih dalam terhadap organisasi (Hutagalung et al., 2020).

Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih siap untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Mereka lebih cenderung untuk berinisiatif, menunjukkan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, dan berpartisipasi dalam kegiatan yang meningkatkan kinerja organisasi. Ini berkontribusi langsung

pada peningkatan produktivitas dan efisiensi, yang krusial dalam industri perbankan yang kompetitif (Stone et al., 2023). Investasi dalam work life balance merupakan strategi jangka panjang yang memperkuat komitmen organisasi, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta memastikan bank mampu mencapai tujuan strategisnya dengan dukungan penuh dari karyawan yang berkomitmen dan puas (Uddin et al., 2023).

Selain work life balance, kecerdasan emosional menjadi penting untuk menjaga komitmen organisasi karyawan bank (Grace & Banu, 2015). Kecerdasan emosional, kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sendiri dan orang lain, memiliki peranan signifikan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan (Singh & Ahmad, 2021). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih baik dalam menghadapi tekanan dan tantangan kerja, yang umum di industri perbankan. Mereka mampu mengatur emosi mereka dengan efektif, mengurangi stres, dan mempertahankan fokus serta produktivitas, bahkan dalam situasi yang paling menantang sekalipun (Alzoubi & Aziz, 2021).

Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi dengan lebih efektif, membangun hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan kerja dan nasabah, serta meningkatkan kerjasama tim (Thrassou et al., 2020). Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang esensial untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang dapat mengelola emosi mereka sendiri juga lebih mungkin untuk memiliki kehidupan pribadi yang sehat dan memuaskan, karena mereka dapat menerapkan keterampilan yang sama dalam menghadapi tantangan di luar tempat kerja (Prentice et al., 2020).

Al Khoury et al (2020) dalam penelitiannya menemukan fakta empiris bahwa kecerdasan emosional dapat memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif. Dalam dunia perbankan, di mana keputusan cepat dan akurat sering kali dibutuhkan, kemampuan untuk tetap tenang dan rasional di bawah tekanan adalah

kunci. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih adaptif, fleksibel, dan terbuka terhadap perubahan, semua kualitas yang penting untuk kesuksesan dalam lingkungan yang dinamis dan sering berubah.

Hasil penelitian terdahulu lainnya dari Akhter (2021) menunjukkan fakta empiris bahwa meningkatkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan dan pembinaan dapat memberikan manfaat besar bagi bank, termasuk peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi secara alami mengikuti, karena karyawan merasa lebih terkendali, dihargai, dan mampu mencapai potensi penuh mereka baik di tempat kerja maupun di rumah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisa Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Cabang Bantaeng Berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Efek Mediasi Work life Balance”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap work life balance karyawan?
- 2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 3) Apakah work life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 4) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan jika dimediasi oleh work life balance?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap work life balance karyawan.
- 2) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan.
- 3) Menganalisis pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi karyawan.
- 4) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan jika dimediasi oleh work life balance.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen SDM

Menurut Umar dalam Sunyoto, (2013), manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Dessler dalam Widodo, (2015), adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan mempertimbangkan hubungan kerja mereka, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Mathis & Jackson dan Hasibuan, (2012), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga kemampuan manusia dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan setiap perusahaan.

Penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, dan kegiatan lainnya, dengan mempertimbangkan hubungan kerja, actual, keamanan, dan masalah keadilan. Dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Masram dan Mu'ah, (2017) terdapat empat macam tujuan perusahaan yang tersebut dibawah ini:

- 1) Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas perusahaan. Walaupun secara formal suatu bagian sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Bagian sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

- 2) Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia tersebut memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan pada daperusahaan.
- 3) Tujuan Sosial ditujukan secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir pengaruh buruk terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia yang digunakan untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan kerugian.
- 4) Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus di pertahankan, di pensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan tersebut tidak di pertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan juga dapat meninggalkan perusahaan tersebut.

Dalam mengelola atau memanage sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi menurut Sunyoto, (2013). Kedua fungsi tersebut adalah fungsi Manajerial dan fungsi Operasional. Berikut adalah penjelasannya.

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Meilan dalam Sunyoto, (2013) ada beberapa prinsip dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- 2) Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan, yang mencakup:
 - a. Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia perusahaan.
 - b. Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan
 - c. Motivasi kerja yang tinggi
 - d. Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan
 - e. Berpandangan jauh ke depan.
 - f. Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis
 - g. Bersedia bekerja keras
 - h. Mampu menyelesaikan pekerjaan
 - i. Percaya diri yang tinggi
 - j. Berani mengambil risiko
 - k. Mampu menjual idenya di luar maupun di dalam perusahaan
 - l. Memiliki intuisi bisnis yang tinggi
 - m. Sensitif terhadap situasi dan kondisi, baik di dalam maupun di luar organisasi.
 - n. Mampu menjalin hubungan kerjasama dengan semua pihak yang bekepentingan
 - o. Cermat, sabar dan kompromistis

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi, (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien

2.1.2. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge, (2015) mengatakan komitmen organisasional sebagai ketika seseorang memihak organisasi dan ingin mempertahankannya (Sopiah, 155). Sementara itu, Mathis dan Jackson (Sopiah, 155) mengatakan komitmen organisasional sebagai tingkat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi.

Menurut Richard M. Steers Sri Kuntjoro, (2002) komitmen organisasi adalah apa yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi).

Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar menjadi anggota formal, itu berarti menyukai organisasi dan bersedia melakukan segala upaya yang mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Tidak adanya komitmen menunjukkan bahwa seseorang tidak bertanggung jawab untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan. Karena mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung

jawab, tingkat komitmen seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah terkait dengan pendelegasian wewenang juga dikenal sebagai empowerment. Konsep ini menunjukkan bahwa pimpinan harus berkomitmen untuk memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya. Sebaliknya, karyawan harus berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri.

Steers Kuntjoro, (2002) menggambarkan komitmen organisasi sebagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen ini terdiri dari rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi).

Menurut Darmawan, (2013), komitmen organisasi adalah keinginan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Imanni dan Witjaksono, (2013), komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi mereka, apakah mereka akan tetap setia atau tidak akan meninggalkannya, dan selalu berjuang untuk kepentingan organisasi dan berusaha sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa loyalitas dan kesetiaan terhadap organisasi adalah tanda komitmen organisasi berdasarkan definisi para ahli di atas. Memiliki komitmen pada organisasi tidak hanya berarti bahwa karyawan setia pada organisasi, tetapi juga memiliki hubungan yang aktif dengan organisasi. Karyawan yang komitmen ini bersedia melakukan apa pun yang mereka bisa untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan tetap hidup. Komitmen organisasi tidak hanya merupakan sikap setia seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, karyawan juga ingin berpartisipasi secara aktif dalam meningkatkan prestasi perusahaan dengan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan melakukan tugas yang diberikan dengan baik

sehingga mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Allen dan Meyer, (1990) mendefinisikan komitmen sebagai perilaku psikologis (psikologis), atau keadaan psikologis, yang dapat membuat seseorang atau individu melakukan *actual* yang sesuai dengan tujuan organisasi. Komitmen juga merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dan organisasinya, dan berdampak pada keputusan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen dan Meyer, (1990) juga membuat model komponen komitmen organisasi. Model ini menjadi yang paling *actual* dan banyak digunakan dalam penelitian setelahnya. Menurut Allen & Meyer, (1990), tiga model elemen terdiri dari:

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Derajat kesesuaian antar nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. Dengan kata lain, seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi akan setia dengan organisasinya karena mereka menginginkan untuk menetap. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif antara lain adalah persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, ketergantungan terhadap organisasi, 5 persepsi terhadap manajemen partisipatif dan masa kerja (Dunham, 1994).
- 2) Komitmen afektif ini akan menghasilkan perilaku kesukaan untuk bekerja seperti biasanya, mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan bersedia memberi pertolongan (Meyer & Allen dalam Meyer & Hersovitch, 2002)
- 3) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komponen yang berdasarkan poersepsi karyawan tentang kerugian yang akan

dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kerugian tersebut timbul dari:

- a. Investasi dalam bentuk rencana pensiun, senioritas, spesialisasi dan keterampilan kerja yang tidak dapat ditransfer, serta kasih sayang dan kekeluargaan yang diperoleh selama mereka berada di organisasi tersebut dan harus dikorbankan jika berganti pekerjaan.
- b. Mereka merasa harus bertahan pada pekerjaannya yang sekarang karena tidak memiliki harapan akan adanya pekerjaan alternatif. Singkatnya karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat memilih untuk menetap dengan organisasinya karena dia memang merasa perlu untuk melakukannya. Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi komitmen ini adalah umur, masa kerja, kepuasan karir, intensitas untuk meninggalkan organisasi (Dunham, dkk, 1994). Individu yang mempunyai komitmen berkelanjutan ini hanya akan berbuat sedikit lebih dari yang dituntut oleh pekerjaan (Meyer & Allen dalam Herscovitch & Meyer, 2002).
- c. Komitmen Normatif (normative commitment) didefinisikan sebagai perasaan-perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut. Komitmen normatif berbeda dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan karena tidak menunjukkan kebutuhan untuk berhubungan dengan tujuan dan misi organisasi, dan juga tidak menunjukkan pertukaran ekstrinsik secara eksplisit terlibat dalam hubungan tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Minner, Sopiah, (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah 8 puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Adapun indikator pada komitmen organisasi menurut Robbins (2016) indikator pada komitmen organisasi antara lain :

- 1) Komitmen Afektif atau *affective commitment* yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai.
- 2) Komitmen Berkelanjutan atau *continuance commitment* yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen Normatif atau *normative commitment* yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan.

2.1.3. Work Life Balance

Menurut Lumunon et al, (2019), *work life balance* dapat didefinisikan sebagai ketika seseorang dapat mengatur atau menyelaraskan pekerjaan di tempat kerja, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi dengan baik. Sebaliknya, Saina et al., (2016) menyatakan bahwa *work life balance* dapat didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang.

Wambui et al, (2017) *work life balance* adalah untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian *work life balance* diatas, *work*

life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih.

Menurut Novelia, (2018) terdapat empat komponen atau aspek-aspek pada work life balance tersebut yaitu:

- 1) Waktu Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
- 2) Perilaku Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- 3) Ketegangan Meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi Meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

Menurut Vyas & Shrivastava, (2017) terdapat sebelas faktor yang dapat memengaruhi work life balance seorang individu, yaitu :

- 1) Dukungan social
- 2) Stress
- 3) Organisasi
- 4) Teknologi informasi
- 5) Pekerjaan itu sendiri
- 6) Keluarga,
- 7) Social
- 8) Dukungan
- 9) Beban kerja
- 10) Individu
- 11) Pengetahuan

Sedangkan faktor work life balance menurut Wambui et al., (2017), yaitu konflik prioritas kepentingan pekerjaan dan keluarga serta adanya program bantuan bagi karyawan (layanan konseling dan program kesehatan).

Menurut Saina, Vio, (2016) pencapaian work life balance terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Apabila karyawan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya (kinerja).

Sedangkan apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa work life balance setiap karyawan harus terpenuhi di dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan meningkatkan kualitas kerja (kinerja), karena jika tidak terpenuhi akan menciptakan lingkungan kerja yang buruk dan merugikan diri sendiri maupun perusahaan. Oleh karena itu work life balance bisa dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun indikator work life balance Menurut Ganapathi (2016) yaitu:

1) Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu adalah berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan.

2) Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan adalah suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja.

3) Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan adalah tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

2.1.4. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional, menurut Goleman, adalah kemampuan untuk memahami perasaan kita sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk mendorong diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain, seperti kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan *actual*. Kesadaran diri terdiri dari kesadaran emosi, penilaian pribadi, dan kepercayaan diri. Pengendalian diri terdiri dari menjadi percaya diri, waspada, dan kreatif. Berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimis adalah semua komponen motivasi.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali diri sendiri dan orang lain, mengatur diri, menempatkan motivasi dan empati, dan melakukan interaksi sehingga menarik perhatian orang lain. Selain itu, kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi juga mencerminkan dalam mengelola ide, konsep, karya, atau produk sehingga menarik perhatian orang lain (Suharsono, 2004).

Feldam menggambarkan kecerdasan sebagai kemampuan untuk memahami dunia, berpikir logis, dan menggunakan sumber daya secara efektif. Saat menghadapi kesulitan. Sebagai alternatif, Wechsler, seorang peneliti kecerdasan, mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan seseorang untuk bertindak, berpikir logis, dan berperilaku secara efektif sebagai tanggapan terhadap lingkungannya. Dengan *actual*, kecerdasan mencakup kemampuan memahami lingkungan atau alam sekitar, kemampuan penalaran atau berpikir logis, dan sikap bertahan hidup dengan menggunakan apa yang tersedia.

Menurut Goleman terdapat 5 ciri-ciri kecerdasan emosional yaitu :

- 1) Kesadaran diri, yaitu 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.
- 2) Pengaturan diri, yaitu menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati

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

- 3) Empati merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- 4) Keterampilan sosial menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan 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.

Kecerdasan emosional terbagi dalam beberapa aspek kemampuan yang membentuknya. Aspek-aspek kemampuan yang membentuk kecerdasan emosional tidak seragam untuk setiap ahli, tergantung dari sudut pandang dan pemahaman. Menurut Salovey Goleman, (2007) ada 5 aspek utama yang terdapat dalam kecerdasan emosional yaitu :

- 1) Mengenal emosi sendiri
Mengenal emosi sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- 2) Mengelola emosi
Mengelola emosi merupakan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
- 3) Memotivasi diri sendiri
Memotivasi diri sendiri merupakan kendali diri emosional, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.
- 4) Mengenal emosi orang lain (empati)
Mengenal emosi orang lain (empati) merupakan orang yang lebih mampu merasakan sinyal sosial yang menisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
- 5) Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan adalah keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Kecerdasan emosional dapat diukur dari berbagai aspek yang ada. Menurut Goleman dalam Tokan (2016) terdapat lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional yang menjadi indikator, yaitu :

- 1) Self Awareness / Kesadaran Diri
- 2) Self Management / Pengaturan Diri
- 3) Motivation/ Motivasi
- 4) Social Awarness / Empati
- 5) Relationship Management / Keterampilan Sosial.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Nathaya, Hidayat, & Dalimunthe, (2022)	<i>The Effect of Emotional Intelligence with Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif pada kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik > 1,96, yaitu 8,795. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif pada kepuasan kerja, dengan nilai statistik-t > 1,96, yaitu 3.533. Burnout memiliki efek negatif pada kepuasan kerja, dengan nilai statistik-t > 1,96, yaitu 4,610. Kecerdasan emosional memiliki efek positif pada keseimbangan kehidupan kerja, dengan nilai statistik-t > 1,96, yaitu 7,263. Kecerdasan emosional memiliki efek negatif pada Burnout, dengan nilai t-statistik < 1,96 yaitu 7358. Keseimbangan kehidupan kerja memediasi efek kecerdasan emosional pada kepuasan kerja, dengan nilai statistik-t > 1,96, yaitu 4.021. Burnout memediasi efek kecerdasan emosional pada kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik > 1,96, yaitu 2,859. Ada pengaruh 54,7% antara variabel dependen, yaitu kecerdasan emosional (X), keseimbangan kehidupan kerja (Z1) dan Burnout (Z2) pada

Lanjutan tabel 2.1. ...

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			variabel dependen dalam bentuk Job
2	Kumarasamy, Pangil, & Isa, (2016)	<i>The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara orientasi artistik, orientasi kewirausahaan, literasi keuangan dan kinerja kewirausahaan. Oleh karena itu, orientasi artistik mempengaruhi kinerja finansial dan nonfinansial perusahaan kreatif. Selain itu, orientasi artistik dan literasi keuangan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja usaha kreatif secara keseluruhan. Namun, efek interaksi orientasi kewirausahaan dan literasi keuangan terhadap orientasi artistik – hubungan kinerja – tidak terlihat
3	Grace & Banu, (2015)	<i>Machine Learning on Emotional Intelligence and Work Life Balance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan individu untuk mengelola emosi mereka agar dapat berkinerja baik. Teknik pengelompokan dan klasifikasi diterapkan pada kumpulan data emosi manusia yang sama, yang berhubungan dengan berbagai jenis analisis. Kata kunci Komunikasi, Stres,

Lanjutan tabel 2.1. ...

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			Kepuasan Kerja dan Produktivitas
4	Adhiyasa & Satrya, (2021)	<i>The effect of emotional intelligence on organizational commitments with job satisfaction as a mediation variables</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi, kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memediasi efek kecerdasan emosional pada komitmen organisasi.
5	Alsughayir, (2021)	<i>The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, sebagai mediator, memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap EI dan komitmen organisasi. Karyawan layanan pelanggan yang cerdas secara emosional dari bank komersial Saudi menunjukkan pemberdayaan psikologis yang tinggi yang terlihat melalui persepsi mereka tentang pekerjaan sebagai bermakna, peningkatan perasaan kompetensi, jaminan kebebasan memilih, dan dampak signifikan pada tempat kerja.
6	Dewi & Riana, (2020)	<i>The Role Of Job Satisfaction Mediates The Effect Of Emotional Intelligence On</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi, kecerdasan emosional memiliki efek positif

Lanjutan tabel 2.1. ...

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		<i>Organizational Commitments</i>	dan signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dari efek antara kecerdasan emosional pada komitmen organisasi.
7	Alismail et al., (2022)	<i>The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Case of Educational Sector</i>	Temuan menunjukkan korelasi positif yang kuat antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja. Hubungan antara kesuksesan individu dan kesuksesan organisasi hanya dibangun secara kondisional. Studi lebih lanjut direkomendasikan untuk membangun hubungan ini di bidang bisnis lain.
8	Azizah, Survival, Mulyono, (2023)	<i>The Effect of Work-Life Balance On Organizational Commitment And Its Implications For Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan

Lanjutan tabel 2.1. ...

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi karyawan produksi I PT. Batu Karang di Malang.
9	Febby & Noekent, (2022)	<i>Effect Work-Life Balance on Organizational Commitment: Is The Role of Organizational Citizenship Behavior?</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB memiliki hubungan positif dan signifikan pada OC dan OCB. OC juga terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan OCB. Selain itu, OC terbukti mampu memediasi hubungan antara WLB dan OCB. Saran teoritis untuk penelitian lebih lanjut adalah mengembangkan variabel independen selain WLB dan OCB dan memilih responden dari sektor lain. Studi ini telah menyarankan implikasi bagi para peneliti dan praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan para ahli di bidang pengembangan organisasi.
10	Choi & Lee, (2020)	<i>The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior:</i>	Hasil penelitian ini melalui penelitian empiris adalah sebagai berikut. Pertama, WLB memiliki efek positif pada komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Kedua, keamanan

Lanjutan tabel 2.1. ...

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		<i>The Mediating Role of Psychological Safety</i>	psikologis ditemukan memainkan peran mediasi dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Ketiga, keamanan psikologis ditemukan memainkan peran mediasi dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Keempat, komitmen organisasi memiliki efek positif pada perilaku kewarganegaraan organisasi.
11	Hutagalung, Soelton, & Octaviani, (2020)	<i>The role of work life balance for organizational commitment</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada niat pergantian. Kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan pada niat pergantian dan akhirnya, komitmen organisasi memiliki efek negatif dan signifikan pada niat pergantian.
12	Chigeda, Ndofirepi, & Steyn, (2022)	<i>Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress</i>	Hasilnya menyoroti pentingnya faktor-faktor termasuk stres terkait pekerjaan, dukungan keseimbangan kehidupan kerja, dan kecerdasan emosional dalam upaya untuk membantu entitas yang tidak memiliki

Lanjutan tabel 2.1. ...

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			sumber daya yang memadai mempertahankan karyawan.
13	Marseno & Muafi, (2021)	<i>The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada keterlibatan kerja, (2) kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan pada keterlibatan kerja, (3) keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi, (4) kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi, (5) keterlibatan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi, (6) keterlibatan kerja memainkan peran dalam memediasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Komitmen Organisasi (7) Keterlibatan kerja berperan dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan Cabang Kebumen dan Unit PT Bank BRI.
14	Hasan & Muafi, (2023)	<i>The influence of Islamic emotional intelligence and work-life balance on organizational commitment mediated by burnout</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) kecerdasan emosional Islam berpengaruh pada komitmen organisasi, (ii) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi, (iii) kelelahan

Lanjutan tabel 2.1. ...

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			berpengaruh pada komitmen organisasi, (iv) kecerdasan emosional Islam berpengaruh pada kelelahan, (v) keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kelelahan, (vi) kelelahan dapat memediasi efek kecerdasan emosional Islam pada komitmen organisasi, (vii) kelelahan dapat memediasi efek kelelahan keseimbangan kehidupan kerja pada komitmen organisasi.
15	Hameli & Ordun, (2022)	<i>The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational comm</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara positif terkait dengan efikasi diri dan bahwa efikasi diri secara positif terkait dengan komitmen organisasi. Lebih lanjut, hasil analisis mediasi mengkonfirmasi bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dimediasi oleh efikasi diri.

Sumber: Studi Empiris (2024)