

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

2.1.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015), adapun indikator dari kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan adalah;

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosional
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosional dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosional akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosional yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosional meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosional menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan

efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosional yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Mengenali emosional orang lain (empathy), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

2.1.2 Kecerdasan Spiritual

2.1.2.1 Pengertian dan Indikasi dari Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Utami & Sangsoko, 2021).

Spiritual berasal dari kata spiritus yang berarti sesuatu yang memberikan suau kehidupan atau vitalis pada sebuah sistem. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Ketika seorang menggunakan kemampuan spiritualnya secara optimal maka sesungguhnya mereka juga telah mamdukan logika dan emosinya seara seimbang. Kecerdasan spiritual adalah suatu kecerdasan yang membuat manusia menjadi utuh, membuat seseorang bisa mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktivitas dan keberadaannya (Zohar et al, 2013).

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall dalam Darmadi (2018:50-51) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual, yaitu :

1. Sel saraf otak Otak Menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan dilahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri.
2. Titik Tuhan (God Spot) Dalam penelitian Rama Chandra menemukan adanya bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang mengikat ketika pengalaman religious atau spiritual berlangsung yang memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman

spiritual. Namun, titik Tuhan bukan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spiritual tetapi perlu adanya integrasi antara seluruh bagian otak, seluruh aspek dari dan seluruh segi kehidupan.

2.1.2.3 Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual

Munurut Sukidi yang dikutip oleh Fiah (2014), ciri-ciri kecerdasan spiritual sebagai berikut:

1. Kesadaran diri yang mendalam, intuisi, dan kekuatan “keakuan” atau otoritas bawaan.
2. Pandangan luas terhadap dunia: melihat diri sendiri dan orang-orang lain saling terkait; menyadari tanpa diajari bahwa bagaimanapun kosmos ini hidup dan bersinar; memiliki sesuatu yang disebut “cahaya subyektif”
3. Moral tinggi, pendapat yang kokoh, kecenderungan untuk merasa gembira, “pengalaman puncak” (peak experience) dan atau bakatbakat estetis.
4. Pemahaman tentang tujuan hidupnya; dapat merasakan arah nasibnya; melihat berbagai kemungkinan, seperti cita-cita suci atau sempurna, dari hal-hal yang biasa.
5. Kelaparan yang tidak dapat dipuaskan” akan hal-hal tertentu yang diminati, acapkali membuat mereka menyendiri atau memburu tujuan tanpa berpikir lain; pada umumnya mementingkan kepentingan orang lain (altruistis) atau keinginan berkontribusi kepada orang lain.
6. Gagasan-gagasan yang segar dan “aneh”, dan rasa humor yang dewasa.
7. Pandangan pragmatis dan efisien tentang realitas, yang sering (tetapi tidak selalu) menghasilkan pilihanpilihan sehat dan hasilhasil praktis.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Emmons dalam Montgomery (2013) definisi unsur kecerdasan spiritual adalah;

1. Pemecahan masalah melalui sumber-sumber spiritual, kecerdasan ini berkaitan dengan abstraksi pada suatu hal di luar kekuatan manusia yaitu kekuatan penggerak kehidupan alam semesta.
2. Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari, kemampuan pribadi maupun dukungan dari lingkungan, agar dapat mengurangi stres yang dihadapi.

3. Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran. seseorang dapat menyadari bahwa dia mampu untuk menghadapi penderitaan dan rasa sakit, mampu mengambil pelajaran yang berharga dari suatu kegagalan, serta pada akhirnya membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya.
4. Mengakui aspek non material dalam kehidupan adalah suatu kesadaran yang menghubungkan kita langsung dengan tuhan atau apa pun yang kita namakan sebagai sumber keberadaan kita.
5. Berperilaku terpuji sebagai pedoman berperilaku yang mempunyai nilai yang langgeng dan produktif.

2.1.3 Keterikatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja membuat karyawan merasa menyatu dan bermakna di dalam suatu organisasi, sehingga menyentuh bagian terdalam hati karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Karyawan menginginkan selalu berprestasi didalam perusahaan dan membuat perusahaan akan semakin berkembang (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karyawan yang merasa menyatu dengan perusahaan akan menganggap pekerjaannya adalah bagian dari kehidupnya yang harus terus dikembangkan dan dipertahankan. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan merasa berenergi dan sangat antusias untuk melakukan peran kerjanya, Selain itu, karyawan juga menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk dapat memberikan segala bentuk bantuan untuk bisa mensukseskan perusahaan (Robertson dalam Ramdhani & Sawitri, 2017)

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Bakker (2011) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu:

1. Sumber Pekerjaan

Sumber pekerjaan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Seperti tugas tugas pekerjaan, pemimpin, rekan kerja, dukungan organisasi dan kondisi lingkungan kerja. apakah pekerjaan dan lingkungan merasa membuatnya tidak tertekan. Jika

karyawan merasakan kenyamanan dengan itu semua maka karyawan cenderung akan bertahan dan akan bekerja dengan lebih baik.

2. Pribadi Individu

Seperti individu yang memiliki pengetahuan maka akan mudah dalam menghadapi pekerjaan yang di gelutinya, sehingga individu paham apa yang harus di kerjakan nya. Hal ini ada kaitannya dengan minat, bakat dan keterambilan yang dimiliki individu. Jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang dimiliki maka individu akan merasa lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3.3 Konsep Keterikatan Kerja

Menurut Prinitasari (2019) Telah banyak studi yang dilakukan mengenai keterikatan kerja, tetapi sampai saat ini belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai keterikatan, begitu juga peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah keterikatan kerja atau keterikatan karyawan dalam hal operasionalisasi dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbedabeda. Istilah keterikatan karyawan dengan keterikatan kerja seringkali digunakan bergantian, tetapi keterikatan kerja dianggap lebih spesifik. Keterikatan kerja mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan keterikatan karyawan terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Baker, 2011).

Konsep keterikatan kerja pertama kali dikemukakan oleh William H. Khan yang menyatakan:

The harnessing of organization members selves to their work role: in angagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances. Engagement means to be psychologically as well as physically present when occupying and performing an organisational role (Schaufeli & Baker, 2011).

Pemanfaatan anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka: karyawan yang memiliki keterikatan, akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosi dan mental dalam bekerja. Keterikatan berarti hadir secara psikologis serta fisik ketika bekerja dan melaksanakan peran dalam organisasi.

Menurut Sakovska (2012) mengemukakan mengenai definisi yang sering digunakan mengenai keterikatan, yaitu Definitions of engagement include cognitive, emotional, and behavioral components. The cognitive aspect of engagement includes employees' beliefs about the organization, management and working conditions. The emotional components (or beliefs) defines employees positive attitude, how they "feel" about their employer, company's values, leaders and working conditions. The behavioral components measure the willingness to act in certain ways, skills which employees offer and willingness to go the "extra mile"

Definisi keterikatan termasuk kognitif, emosional, dan komponen perilaku. Aspek kognitif keterikatan termasuk keyakinan karyawan tentang organisasi, manajemen dan kondisi kerja. Komponen emosional (atau keyakinan) mendefinisikan sikap positif karyawan, bagaimana perasaan mereka tentang pimpinan mereka, nilai-nilai perusahaan, pemimpin dan kondisi kerja. Komponen perilaku mengukur kesediaan individu untuk bertindak dengan cara tertentu, keterampilan yang ditawarkan kemauan untuk terlibat "ekstra".

Menurut Bakker (2011) dalam tulisannya yang berjudul An Evidence-Based Model of Work Engagement kembali menjelaskan pengertian keterikatan kerja yang sebelumnya telah dia tulis bersama Schaufeli, yaitu sebagai berikut:

Definition of work engagement: an active, positive work-related state that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Vigor refers to high levels of energy and mental resilience while working, whereas dedication refers to being strongly involved in one's work and experiencing a sense of significance, enthusiasm, and challenge. Absorption is characterized by being fully concentrated and happily engrossed in work, such that time passes quickly.

Definisi keterikatan kerja: sebuah pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan yang bersifat positif aktif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, sedangkan dedikasi mengacu seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa penting, 36 antusiasme, dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan bahagia asyik dalam pekerjaan, seperti waktu yang berlalu dengan cepat.

2.1.3.4 Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Bakker et al (2002) dalam Citrayani et all (2022), Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi keterikatan kerja yang terdiri dari;

1. Vigor (semangat), dapat dilihat dari tingkat energi yang tinggi yang ditunjukkan saat bekerja, ketahanan mental dimana karyawan mampu menghadapi masalah saat bekerja, bersedia mengerahkan usaha maksimal dalam pekerjaannya, dan mampu bertahan walaupun sedang berada dalam kesulitan.
2. Dedication (dedikasi), ditunjukkan dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, merasa ada perkembangan dalam diri karena pekerjaan, antusias terhadap pekerjaan, terinspirasi dan bangga akan pekerjaan serta merasa pekerjaan memiliki tantangan tersendiri bagi individu.
3. Absorption (penyerapan), ditandai dengan karyawan yang berkonsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan, serta tidak menyadari lingkungan sekitar karena sangat berkonsentrasi pada pekerjaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Ganyang (2014) Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian dari semua unsur yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas yang dicapai oleh perusahaan.

Pengertian kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya jika karyawan merasa kurang senang terhadap pekerjaannya, maka motivasi untuk melaksanakan pekerjaan juga akan rendah, sehingga produktivitas akan rendah juga.

Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses jika memiliki hasil produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi karyawan. Dengan demikian perusahaan harus terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Ganyang (2014) terdapat beberapa teori kepuasan kerja yang sudah terkenal.

Teori tersebut antara lain:

a) Teori Perbedaan

Teori ini membandingkan kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan dengan kepuasan kerja yang secara nyata diterimanya. Jika terdapat kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka karyawan merasakan kepuasan. Sebaliknya karyawan akan merasakan tidak puas jika dia berharap tingkat kepuasan yang menurutnya lebih tinggi dari pada yang secara nyata dia rasakan.

b) Teori Keadilan

Teori ini menerangkan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada tingkat keadilan dengan cara membandingkan dirinya dan rekan satu levelnya. Jika perbandingan yang diterima oleh seorang karyawan dirasakan adil setelah dibandingkan dengan yang diterima oleh rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan, dan sebaliknya.

c) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan menjadi indikator kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Dengan demikian semakin tinggi kebutuhan karyawan yang terpenuhi dari pekerjaan yang dimiliki dan dilaksanakan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah tingkat kebutuhan karyawan yang dapat dipenuhi dari pekerjaannya, maka semakin rendah juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

d) Teori Kelompok Acuan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kelompok acuan. Karyawan akan merasa puas jika yang diterimanya sesuai dengan standar dari kelompok acuan tersebut. Sebaliknya jika yang diterimanya masih di bawah standar kelompok acuan, maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Ganyag (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Individu Karyawan

a. Kecerdasan dan kecakapan khusus

Setiap karyawan memiliki tingkat kecerdasan dan kecakapan yang berbeda-beda. Kecerdasan lebih tinggi dan kecakapan khusus yang dimiliki oleh karyawan tertentu dan tidak dimiliki oleh karyawan lainnya akan menjadi nilai tambah untuk mendapatkan pekerjaan atau tugas yang lebih baik, sehingga kepuasan kerja akan lebih mudah dan lebih tinggi dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

b. Usia

Karyawan pada usia produktif cenderung menginginkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Jika suatu kepuasan kerja terpenuhi maka dia akan berupaya mencapai tingkat kepuasan lain yang lebih tinggi. Karyawan dengan usia lanjut tidak terlalu ambisius dalam mencapai kepuasan yang tinggi, mereka berharap dapat menikmati kepuasan atas kerja kerasnya pada usia muda.

c. Jenis Kelamin

Sesuai dengan kodrat dan tanggung jawabnya seorang karyawan laki-laki cenderung lebih agresif dari pada karyawan perempuan. Karyawan laki-laki menghendaki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

d. Pendidikan

Jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan yang bersangkutan. Perhatian dari perusahaan juga kadang lebih tinggi terhadap karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat memuluskan upaya karyawan untuk mencapai kepuasan kerja sampai tingkat tertentu. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan, semakin tinggi tingkat epuasan yang ingin dicapainya.

e. Pengalaman Kerja

Karyawan yang belum berpengalaman cenderung tidak terlalu ngotot mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Mereka cukup senang jika hasil kerjanya dapat bermanfaat bagi perusahaan. Semakin berpengalaman seorang karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapainya relatif lebih tinggi.

f. Pengendalian Emosi

Karyawan memiliki tingkat pengendalian emosi yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai dipengaruhi oleh kemampuan karyawan yang bersangkutan untuk mengendalikan emosinya.

g. Kesiediaan Menerima

Karyawan memiliki tingkat pengendalian emosi yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai dipengaruhi oleh kemampuan karyawan yang bersangkutan untuk mengendalikan emosinya. mudah menerima dan memaafkan kondisi tidak nyaman tersebut.

h. Kepribadian dan kondisi fisik karyawan

Setiap karyawan memiliki kepribadian dan kondisi fisik yang berbeda-beda. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan yang ingin dicapainya di tempat kerja.

2. Faktor atasan

a) Pengawasan

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Jika atasan melakukan pengawasan yang terlalu ketat kepada karyawan, maka pada umumnya kepuasan kerja karyawan akan cenderung berkurang.

b) Pengarahan

Pengarahan dari atasan kepada karyawan akan berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Pada umumnya karyawan merasa senang jika mendapatkan bimbingan dan pengarahan dari atasan, terutama saat melaksanakan tugas yang cukup berat.

c) Komunikasi

Jalanan komunikasi antara atasan dan karyawan turut memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung lebih baik juga.

d) Pengakuan

Karyawan akan merasa senang saat dirinya diakui oleh atasan sebagai bagian yang turut memberikan kontribusi dalam meringankan beban atasan, atau pengakuan terhadap karyawan dalam memberikan karya kepada perusahaan. Dengan demikian pengakuan seorang atasan terhadap karyawannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

3. Faktor Rekan Kerja

a) Kerja sama

Pada umumnya karyawan akan lebih senang jika dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Kesenangan akan lebih tinggi pada saat seorang karyawan menemukan kendala dalam pelaksanaan tugas di perusahaan, lalu mendapatkan bantuan dari teman rekan kerjanya.

b) Komunikasi

Tidak diragukan lagi bahwa komunikasi yang berjalan secara und harmonis antarkaryawan, akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang terlibat dalam komunikasi tersebut. Karyawan akan lebih memiliki motivasi untuk datang ke tempat kerja lebih awal sehubungan dengan adanya komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja. Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja juga dapat menyelesaikan berbagai konflik yang ada di perusahaan tersebut. Dengan demikian komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

c) Persaingan

Persaingan yang berjalan secara tidak fair antar sesama karyawan akan menimbulkan kondisi yang tidak kondusif dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Sebaliknya tingkat persaingan yang normal dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja dengan baik. Kondisi seperti ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Faktor Pekerjaan

a) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan kondisi pekerja yang kurang baik bagi karyawan, sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan karyawan menjadi malas karena tugas yang dihadapi tidak memiliki tantangan tertentu. Dengan demikian beban kerja yang tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan lebih diharapkan oleh karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b) Tempat kerja

Beberapa faktor yang menyangkut tempat kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih puas bekerja di tempat yang sejuk dari pada tempat panas. Pada umumnya karyawan lebih puas bekerja di tempat yang tidak bising, cukup penerangan, terjamin kesehatan dan keselamatan kerja, gedung yang bersih, tata letak meja dan kursi, peralatan berfungsi baik.

c) Kejelasan standar kerja

Karyawan akan merasa senang melaksanakan tugas dengan standar operasi yang jelas. Dengan demikian setiap tugas ada petunjuk yang dapat diikuti atau menjadi contoh. Semakin jelas standar operasi dari setiap tugas akan semakin memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

d) Waktu kerja

Stres kerja sering muncul saat karyawan berhadapan dengan waktu penyelesaian tugas dan waktu pelaporan yang terlalu sempit. Sampai batas tertentu stres kerja akan menimbulkan kinerja karyawan menjadi rendah. Dengan demikian pada umumnya karyawan akan merasa puas dalam melaksanakan berbagai tugas dengan waktu yang fleksibel.

e) Kesempatan promosi jabatan

Promosi jabatan sangat diharapkan oleh para karyawan. Dengan demikian jika perusahaan memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih puas walaupun mereka belum tentu akan mendapatkan peluang promosi jabatan tersebut.

f) Jaminan finansial

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan jaminan finansial kepada setiap karyawan. Jaminan finansial bukan hanya jumlah uang yang harus diberikan kepada karyawan, tetapi jadwal yang tepat sesuai dengan yang disepakati dan diketahui oleh kedua belah pihak.

2.1.4.4 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017) minat manajer dalam kepuasan kerja cenderung berpusat pada pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja. Untuk itu, perlu dipelajari dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan perputaran.

1. Kepuasan dan Produktivitas

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang lebih menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas.

Alasan tidak mendapatkan dukungan kuat atas tesis bahwa kepuasan menyebabkan produktivitas dikarenakan penelitian lebih difokuskan pada tingkat individu daripada organisasi dan pengukuran tingkat individu atas produktivitas tidak mempertimbangkan semua interaksi dan kompleksitas dalam proses kerja. Maka, sementara kita tidak dapat mengatakan bahwa

pekerja bahagia lebih produktif, mungkin menjadi benar apabila dikatakan organisasi bahagia adalah lebih produktif.

2. Kepuasan dan Kemangkiran

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif, tetapi korelasinya moderat, biasanya kurang dari + 0,40. Keadaan tersebut masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas pada umumnya kehilangan pekerjaan. Faktor lain mempunyai dampak pada hubungan dan menurunkan koefisien korelasi.

Sebagai contoh adalah dalam organisasi yang memberikan cuti sakit dengan bebas mendorong semua pekerja, termasuk mereka yang sangat puas, mengambil cuti. Misalkan mereka mempunyai beberapa kepentingan, mereka tetap mendapatkan pekerjaan memuaskan dan tetap mengambil cuti kerja untuk menikmati akhir minggu tiga hari atau menikmati liburan apabila dapat memperoleh kebebasan tanpa sanksi atau denda. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai korelasi negatif dengan kemangkiran.

3. Kepuasan dan Pergantian

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan aktual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan. Secara spesifik, tingkat kepuasan kurang penting dalam memprediksi pergantian untuk superior performer, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul. Hal tersebut terjadi karena organisasi melakukan usaha yang perlu untuk mempertahankan orang ini. Mereka mendapat kenaikan upah, pujian, pengakuan, peluang promosi meningkat, dan seterusnya. Sebaliknya terjadi pada poor performer, yaitu mereka yang kinerjanya buruk. Sedikit sekali usaha dilakukan organisasi untuk mempertahankan mereka. Bahkan ditekan untuk mendorong mereka keluar. Oleh karena itu, diharapkan kepuasan kerja lebih penting dalam memengaruhi poor performer untuk tetap tinggal daripada superior performer. Tanpa memandang tingkat kepuasan, superior performer cenderung tetap dalam organisasi sebab mereka menerima pengakuan, pujian, dan penghargaan lain memberi mereka alasan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2.1.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, et al (2018) dalam Hidayanti, et al (2020) indikator untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah,

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat kerja sekarang. Sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

5. Kenyamanan Kerja

Pegawai pada umumnya pegawai cenderung lebih sayang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang penulis teliti. Penting bagi kita untuk mereview hasil dari penelitian terdahulu guna mengetahui masalah apa saja yang pernah dibahas oleh penelitian terdahulu, berikut beberapa hasil jurnal

Penelitian pertama, dilakukan oleh Dewi et al, (2019). Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Buleleng. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural berbasis variance dan component based SEM dengan alat analisis smartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Ketiga, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Supriyanto dan Troena, (2019). Penelitian ini bertujuan untuk : meneliti, menguji dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Penelitian ini dilakukan di bank syari'ah di Kota Malang. Sampel penelitian ini sebesar 65 orang manajer bank Bank Syari'ah Mandiri, BTN Syari'ah, Bank Muamalah, BRI Syari'ah, Bank Mega Syari'ah di Kota Malang. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teknis analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Mandala, (2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara parsial dan simultan. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini dilakukan kepada 77 responden karyawan PT. Madu Baru, Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. (7) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (8) Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (9) Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian keempat, dilakukan oleh Apriandaka (2021). Penelitian ini dilakukan bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan Emosional, dan Work Engagement terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pesona Hotel Malioboro dalam rangka mengembangkan perilaku sumber daya manusia dan meningkatkan daya saing perusahaan. Sampel penelitian adalah 62 orang karyawan. menggunakan analisis inferensial dengan software Smart PLS3.2. Hasil penelitian dengan tingkat P-Value 5% atau 0,05 menunjukkan bahwa Kecerdasanemosional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja ($0.000 < 0.05$), Work Engagement berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ($0.001 < 0.05$). Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap OCB ($0.232 > 0.05$). Work Engagement tidak berpengaruh secara langsung terhadap OCB. Kepuasan kerja dapat menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB ($0.000 < 0,05$),serta kepuasan kerja juga dapat menjelaskan pengaruh work Engagement terhadap OCB ($0.001 < 0,05$).

Penelitian kelima, dilakukan oleh Anisa dan Novianti (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecerdasan emosi sebagai moderator dalam hubungan antara work life balance dengan work engagement pada karyawan perusahaan. Hipotesis yang diajukan yaitu kecerdasan emosi berperan sebagai moderator hubungan antara work life balance dan work engagement pada karyawan perusahaan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dari tiga perusahaan berbeda dengan karakteristik berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki, berusia 18 tahun ke atas, dan sedang atau masih bekerja di salah satu dari ketiga perusahaan. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu adaptasi Utrecht Work Engagement Scale (17 items) yang mengacu pada aspek Schaufeli, dkk (2002), Work Life Balance Scale (17 items) yang mengacu pada aspek Fisher, Bulger dan Smith (2009), dan Emotional Intelligence Scale (33 items) yang disusun oleh Schutte, dkk (1998) mengacu pada aspek Mayer & Salovey (Nasril & Ulfatmi, 2018). Kecerdasan emosi sebagai moderator bisa berperan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan work life balance dan work engagement. Beta yang dihasilkan pada penelitian ini bernilai positif (1,820). Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang positif sebagai moderator hubungan antara work life balance dan work engagement pada karyawan perusahaan. Kecerdasan emosi berperan untuk memperkuat hubungan work life balance dan work engagement. Semakin tinggi kecerdasan emosi pada karyawan, semakin tinggi pula korelasi antara work life balance dan work engagement, begitu pun sebaliknya.

Penelitian ketujuh, dilakukan oleh Hidayati dan Solimun (2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecerdasan emosi sebagai moderator dalam hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan perusahaan. Hipotesis yang diajukan yaitu kecerdasan emosi berperan sebagai moderator hubungan antara *work life balance* dan *work engagement* pada karyawan perusahaan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dari tiga perusahaan berbeda dengan karakteristik berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki, berusia 18 tahun ke atas, dan sedang atau masih bekerja di salah satu dari ketiga perusahaan. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu adaptasi Utrecht Work Engagement Scale (17 items) yang mengacu pada aspek Schaufeli, dkk (2002), Work Life Balance Scale (17 items) yang mengacu pada aspek Fisher, Bulger dan Smith (2009), dan Emotional Intelligence Scale (33 items) yang disusun oleh Schutte, dkk (1998) mengacu pada aspek Mayer & Salovey (Nasril & Ulfatmi, 2018). Kecerdasan emosi sebagai moderator bisa berperan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan work life balance dan work engagement. Beta yang dihasilkan pada

penelitian ini bernilai positif (1,820). Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang positif sebagai moderator hubungan antara work life balance dan work engagement pada karyawan perusahaan. Kecerdasan emosi berperan untuk memperkuat hubungan work life balance dan work engagement. Semakin tinggi kecerdasan emosi pada karyawan, semakin tinggi pula korelasi antara work life balance dan work engagement, begitu pun sebaliknya.

Penelitian kedelapan, dilakukan oleh Baker et al (2020), Matlamat kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan secara langsung antara kecerdasan spiritual dengan keterikatan kerja dan hubungan keterikatan kerja dengan komitmen afektif dalam perspektif Islam dan Barat. Kajian ini juga bertujuan mengkaji peranan keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif. Kajian melibatkan seramai 372 pegawai polis di lima negeri iaitu Kuala Lumpur, Selangor, Johor, Sarawak dan Sabah. Kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini adalah melibatkan pengedaran soal selidik kepada responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis PLS-SEM. Hasil analisis mendapati: (1) tiga dimensi kecerdasan spiritual iaitu kemampuan berfikir secara kritis (CET), kemampuan mencipta makna (PMP) dan kesedaran transcendent (TA) mempunyai hubungan signifikan positif dengan keterikatan kerja; (2) satu dimensi kecerdasan spiritual iaitu kesedaran perkembangan aspek spiritual (CSE) tidak mempunyai hubungan signifikan dengan keterikatan kerja; (3) keterikatan kerja mempunyai hubungan signifikan positif dengan komitmen afektif; (4) keterikatan kerja mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara ketiga-tiga dimensi kecerdasan spiritual (CET, PMP dan TA) dengan komitmen afektif; (5) keterikatan kerja tidak mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara dimensi kecerdasan spiritual iaitu CSE dengan komitmen afektif. Hasil kajian ini telah membuktikan bahawa keterikatan kerja dapat berperanan sebagai perantara antara hubungan sebahagian besar dimensi kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif. Penemuan ini juga menandakan bahawa kepentingan elemen kecerdasan spiritual dalam mempengaruhi kesetiaan dan komitmen pegawai polis.

Penelitian ke sembilan, dilakukan oleh Pranitasari et al (2022), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Faktor-faktor yang dikaji dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan Toko Buku

Gramedia Kelapa Gading. Metode penelitian adalah metoda survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading sebanyak 100 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menyatakan: (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja sebesar 38%; (2) pengaruh kompensasi terhadap keterikatan kerja sebesar 6%; (3) pengaruh Lingkungan kerja terhadap Keterikatan kerja sebesar 42%; (4) pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja 52%; dan sisanya 48% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ke sepuluh, dilakukan oleh pranitasari (2022), Dosen merupakan salah satu kunci sukses dalam proses sistem pendidikan tertinggi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Internal Organisasi Komunikasi, Keadilan Organisasi, Penghargaan Intrinsik, dan Pengembangan Diri tentang Keterlibatan Kerja Dosen ditinjau dari budaya organisasi. Populasi penelitian ini adalah dosen yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional pada perguruan tinggi ekonomi di Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 377 dosen dan menggunakan teknik proportional random sampling, sampel penelitian ini adalah 200 dosen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Persamaan Struktural Pemodelan (SEM); untuk pengolahan datanya, penelitian ini menggunakan software Partial Least Square Structural Equation Models (PLS-SEM). Hasil dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perguruan tinggi untuk meningkatkan keterikatan kerja dosen. Peningkatan keterikatan kerja dosen dapat dilakukan secara langsung melalui peningkatan komunikasi internal organisasi, keadilan organisasi, penghargaan intrinsik dan pengembangan diri. Sedangkan secara tidak langsung dapat dilakukan melalui peningkatan efektivitas manajerial, dan tim kerja merupakan variabel mediasi yang efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja dosen. Sedangkan secara tidak langsung dapat dilakukan melalui meningkatkan keadilan organisasi. Imbalan intrinsik adalah variabel mediasi yang efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja dosen.

Penelitian kesebelas, Pranitasari et al (2019). penelitiannya bertujuan untuk mengetahui faktor kunci keberhasilan keterlibatan kerja dosen diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas

pendidikan di Indonesia karena dosen merupakan salah satu pemegang kunci keberhasilan dalam proses sistem pendidikan universitas. Penelitian dilakukan pada dosen yang memiliki Nomor Pokok Registrasi Dosen Nasional pada Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 377 dosen dan menggunakan teknik proportional random sampling, sampel penelitian ini adalah 200 dosen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM), untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan Software Partial Least Square-Structural Equation Models (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas manajerial berpengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dosen. Pengembangan diri berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen. Efektivitas manajerial berpengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan diri. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengembangan diri dan memiliki pengaruh terbesar dalam penelitian ini yaitu 0,657.

2.3 Hubungan Antar Variable Penelitian

1. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Keterikatan Kerja

Menurut Pranitasari et al (2022) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Faktor-faktor yang dikaji dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading. Metode penelitian adalah metoda survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading sebanyak 100 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menyatakan: (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja sebesar 38%; (2) pengaruh kompensasi terhadap keterikatan kerja sebesar 6%; (3) pengaruh Lingkungan kerja terhadap Keterikatan kerja sebesar 42%; (4) pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan lingkungan kerja

terhadap keterikatan kerja 52%; dan sisanya 48% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tetapi dalam penelitian yang diatas point yang mau penulis ambil hanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja, hasil penelitian dari Pranitasari et al (2022) adalah Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap variabel Keterikatan Kerja sebesar 0,384 atau 38%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional pada karyawan di Toko Buku Gramedia Kelapa Gading berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja mereka..

2. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Virk (2011) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Gunduz et al. (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair et al.,2010). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

3. Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Keterikatan Kerja

Hasil analisis Supriyanto dan Troena (2012), menunjukkan bahwa Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat Kecerdasan spiritual, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja

4. Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis Hidayati dan Solimun (2013), menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

5. Hubungan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian oleh Elvani (2019), menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka tingkat keterikatan kerja karyawan semakin tinggi. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Hal tersebut sangat penting karena akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat dibentuk hipotesis :

6. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian keterikatan kerja terhadap keterikatan kerja oleh Sari dan Yulita (2018), menunjukkan bahwa hasil tersebut hasil penelitian tersebut ada hubungan antara keterikatan kerja dan kecerdasan emosional pada PT Fajar Sejati Jakarta diharapkan tetap mempertahankan keterikatan kerja yang telah dimiliki karena dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian Auda (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan demikian nilai komitmen organisasi cukup tinggi apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mengakibatkan naiknya nilai kepuasan kerja.

7. Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja

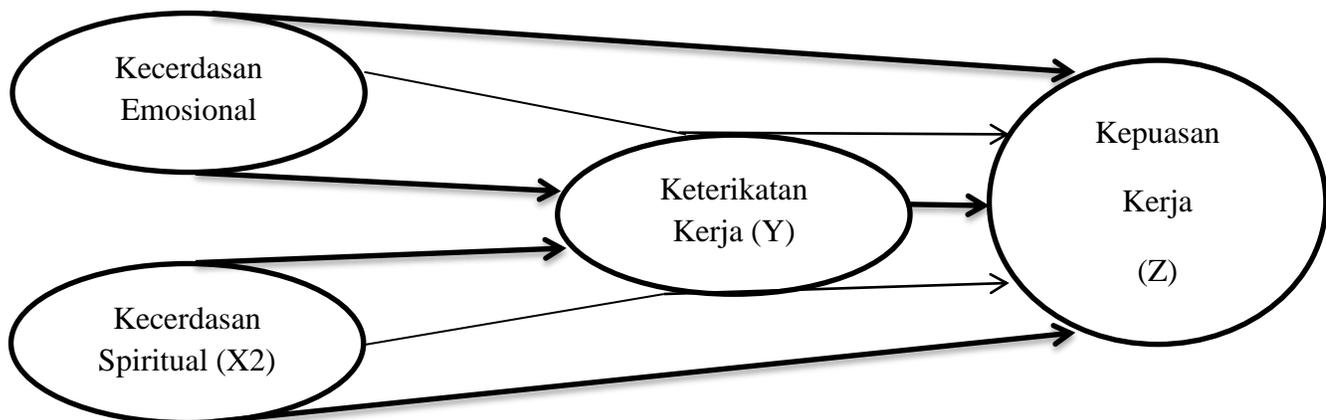
Hasil Penelitian Baker et al (202), menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual dalam mempengaruhi tahap keterikatan dan komitmen dalam kalangan Pegawai Polis, dalam bidang pengurusan organisasi berkaitan kepentingan aspek kecerdasan spiritual dan keterikatan keterikatan kerja dalam memainkan peranan penting untuk meningkatkan tahap komitmen kerja dalam kalangan pekerja amnya dan pegawai polis secara khususnya. Oleh itu, organisasi akan dapat merangka dasar dan polisi dalam meningkatkan modal insan yang berkualiti dan komited terhadap tugas. Di samping itu, program pembangunan sumber manusia seperti kursus atau latihan dapat dirangka bagi meningkatkan tahap kecerdasan spiritual pekerja serta mewujudkan suasana kesedaran dan keyakinan yang tinggi dalam kalangan pekerja terhadap organisasi.

Hasil Penelitian, menunjukkan bahwa Work Engagement mampu berperan dalam memediasi antara Spiritual Management terhadap Turnover Intention, memberikan pengertian bahwa semakin pihak manajemen mampu mengelola manajemen spiritual dengan baik, tentu akan semakin membuat mental karyawan untuk bersikap dan berperilaku total dalam bekerja sehingga akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Dengan demikian agar karyawan kecil untuk melakukan pindah kerja, maka penting bagi pihak manajemen untuk menanamkan nilai-nilai spiritual sehingga mempengaruhi terhadap hasil pekerjaannya, menumbuhkan karyawan untuk bertanggung jawab secara pribadi atas perilaku dan pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga mempengaruhi mental karyawan untuk lebih terikat dalam bersikap dan berperilaku total dalam pekerjaannya. Penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menumbuhkan sikap diskusi terkait dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dengan pekerjaannya serta menanamkan kesamaan dalam menjalankan nilai-nilai spiritual antara karyawan dan pimpinan (organisasi) dalam upaya meningkatkan mental karyawan untuk lebih terikat dalam bersikap dan berperilaku total dalam pekerjaannya.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh dari variable independe. Penelitian ini menggunakan 4 variable dimana variable yang mempengaruhi yaitu, kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spritual (X2). Sedangkan variable yang dipengaruhi yaitu, keterikatan kerja (Y1), dan kepuasan kerja (Z).

Dalam penelitian ini pengaruh antar variable dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> Pengaruh Tidak Langsung

—————> Pengaruh Langsung

2.5 Pengembangan Hipotesis

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja

H_{01} Secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja

H_{a1} Secara langsung terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja

2. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

- H₀₂ Secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja
- H_{a2} Secara langsung terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap keterikatan kerja
- H₀₃ Secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap keterikatan kerja
- H_{a3} Secara langsung terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap keterikatan kerja
4. Pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja
- H₀₄ Secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja
- H_{a4} Secara langsung terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja
5. Pengaruh langsung keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja
- H₀₅ Secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja
- H_{a5} Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja
6. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja
- H₀₆ Secara tidak langsung tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja
- H_{a6} Secara tidak langsung terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja
7. Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja
- H₀₇ Secara tidak langsung tidak terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja
- H_{a7} Secara tidak langsung terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja