

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yakni penelitian yang berperan dalam perbedaan antara penelitian yang hendak datang dengan penelitian yang sudah dilakukan. Tujuan dari kegiatan ini ialah untuk membantu dalam memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitasnya (Pahleviannur, 2022)

Penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti sebelumnya ini disajikan dalam tabel 2.1

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Laelawati (2022), Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen	Populasi dosen di Universitas Bandung, sampel 260 responden, Analisis regresi linier sederhana dan ganda	kecerdasan emosional berdampak signifikan atas komitmen afektif serta komitmen berkelanjutan	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Kepuasan Kerja (Z)	Kecerdasan Emosional (X), Komitmen (Y)
2	Sriwahyuni, Natuna, and Kartikowati (2022), Kontribusi Konsep Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Kerja Guru MTs	Populasi 120 guru, sampel 93 guru, menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan ganda	kontribusi konsep diri berdampak baik signifikan terhadap Komitmen kerja guru, kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kontribusi	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Kepuasan Kerja (Z)	Kecerdasan Emosional (X) Komitmen (Y)

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hili		konsep diri dan kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen kerja		
3	Barata (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu	Populasi pegawai di sekolah bina bhakti, 31 responden, menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan ganda	komitmen organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dipengaruhi oleh kompensasi komitmen guru dipengaruhi oleh kompensasi dan kecerdasan emosional	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Kepuasan Kerja (Z)	Kecerdasan Emosional (X), Komitmen (Y)
4	Turnip dkk. (2019), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru Tk Kecamatan Medan Perjuangan	Guru TK Kecamatan Medan Tembung, sampel 140 orang, menggunakan regresi	kompensasi dipengaruhi oleh persepsi dan kecerdasan emosional, komitmen afektif guru dipengaruhi oleh kompensasi, persepsi guru dan Kecerdasan Emosional	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Kepuasan Kerja (Z)	Kecerdasan Emosional (X), Komitmen (Y)
5	Avinash and Prasetyo (2020), Pengaruh Spiritual Leadership,	Populasi guru MI logaritma Sempor, 35 responden, menggunakan	pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual secara parsial	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel	Kecerdasan Emosional (X), Komitmen (Y)

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Kecerdasan Emosional, dan Person Organization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi	n analisis regresi linier berganda	berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dan Person Organization-Fit secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kesesuaian Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja (Z)	
6	Wahyuni (2018), Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan	Populasi guru-guru Non PNS SMK di kecamatan Gunung Putri Kabupaten	pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Komitmen (Y)	Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kepuasan kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru	Bogor, menggunakan Uji regresi linier ganda	situasional kepala sekolah (X1) dan kepuasan kerja guru (Y). Kedua, Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Ketiga Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).		
7	Adawiyah and Nurachadijat (2023) Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja	Populasi guru-guru Non PNS SMP Negeri 1 Sagaranten, menggunakan analisis regresi ganda	pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah (X1) dan kepuasan kerja guru (Y). Kedua, Terdapat hubungan positif	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Komitmen (Y)	Kecerdasan Emosional (X) dengan Kepuasan Kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Guru SMP Negeri 1 Sagaranten		yang sangat signifikan antara Variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Ketiga Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)		
8	Sukirno dkk. (2021), Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah	Populasi i 1308 orang, sampel 297, menggunakan analisis regresi ganda	Terdapat pengaruh antara motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi terhadap kepuasan guru sekolah rendah di daerah Ranau, Sabah	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Komitmen (Y)	Kecerdasan Emosional (X) dengan Kepuasan Kerja
9	Sutra Dewi dkk. (2021) Peranan Kecerdasan Emosi Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada	Populasi 80 orang guru, menggunakan analisis regresi ganda	kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama memiliki peranan sebesar 58,3% terhadap kepuasan kerja,	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Komitmen (Y)	Kecerdasan Emosional (X) dengan Kepuasan Kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Sebuah Yayasan Pendidikan Islam Di Bekasi		sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.		
10	Argon and Liana (2020) Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru	Populasi berjumlah 25 sekolah dan 199 orang guru, menggunakan analisis regresi ganda	Kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kandang	Variabel kecerdasan intelektual (X), Variabel Komitmen (Y)	Kecerdasan Emosional (X) dengan Kepuasan Kerja
11	Anjarini (2018), Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang	Terdapat 18 responden dari 18 kuesioner yang disebar, menggunakan analisis regresi berganda	kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru, kecerdasan intelektual tidak berpengaruh	Variabel Komitmen (Y)	Kecerdasan Emosional (X) dan Kecerdasan Intelektual (X) dengan Kepuasan Kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			terhadap kinerja guru , kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru		
12	Hartati and Widyarini (2022) Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Emosional serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Populasi 34 orang guru SMK Negeri 1 Samarinda, menggunakan analisis regresi berganda,	kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Secara parsial intelektual emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru	Variabel kecerdasan intelktual (X), Variabel Komitmen (Y)	Kecerdasan Emosional (X) dengan Kepuasan Kerja
13	Mizan, Rugaiyah, and Nurjanah (2019), Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Di Jakarta Selatan	Populasi 164 guru, menggunakan analisis regresi berganda	Pertama, terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Kedua, terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen afektif. Ketiga, terdapat	Variabel kecerdasan Emosional (X), Variabel Kecerdasan Intelektual (X)	Kepuasan Kerja dengan komitmen afektif (Y)

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.		
14	Megawanti (2019), Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer	menggunakan analisis regresi berganda	Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru	Variabel kecerdasan Emosional (X), Variabel Kecerdasan Intelektual (X)	Kepuasan Kerja dengan komitmen afektif (Y)
15	Herdiana dkk. (2021) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Tetap SMK Swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung	Sampel yang digunakan 50 responden, menggunakan analisis regresi berganda	Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru	Variabel kecerdasan Emosional (X), Variabel Kecerdasan Intelektual (X)	Kepuasan Kerja dengan komitmen afektif (Y)
16	Tiani and Parmin (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Populasi 69 orang, menggunakan analisis regresi berganda	Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap	Variabel intelektual (X)	Kecerdasan Emosional (X), Komitmen (Y), Kepuasan Kerja (Z)

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Intervening (Studi Pada Guru Tk Di Kecamatan Kebumen)		Kepuasan Kerja. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif		
17	Sukirno dkk. (2021), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan data pustaka. Dengan sampel 36 pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten	kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Komitmen afektif guru (Y)	Kecerdasan Emosional (X), Kecerdasan Intelektual (X), Kepuasan Kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Mamuju dengan metode total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (Multiple Regretion).			
18	Tiani (2021), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tk Di Kecamatan Kebumen)	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data pada 69 orang. Analisis data menggunakan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis dan korelasi, dan analisis jalur menggunakan	Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif	Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Emosional (X), Komitmen afektif guru (Y), Kepuasan Kerja (Z)
19	Juati dkk. (2020),	Metode penelitian	terdapat hubungan yang	Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Emosional

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dengan Komitmen Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Di Daerah Tambunan	menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda dengan sampel 175 guru.	signifikan antara kepuasan kerja , kecerdasan emosi dan motivasi dengan komitmen organisasi. Implikasi		(X), Kepuasan Kerja, Komitmen
20	Liu and Werblow (2019), <i>The operation of distributed leadership and the relationship with organizational commitment and job satisfaction of principals and teachers: A multi-level model and meta-analysis using the 2013 TALIS data</i>	Menggunakan model multi-level dan meta-analisis. Populasi menggunakan guru di negara strata satu, sampelnya menggunakan guru yang masuk pada sekolah yang terpilih menggunakan pendekatan proporsi terhadap ukuran	Hasilnya menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dan guru dalam mengembangkan rekan kerja, dan kepemimpinan tim manajemen dalam manajemen pembelajaran berhubungan positif dengan kepuasan kerja kepala sekolah dan guru serta komitmen organisasi	Peran Kepemimpinan terdistribusi	Kepuasan Kerja, Komitmen
21	Ouyang et al. (2015), <i>Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect</i>	Populasi 420 staf dari perusahaan TI skala besar di Tiongkok	Hasilnya bahwa dari masing-masing variable yang digunakan saling	Keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja	kecerdasan emosional, kepuasan kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi (Populasi, Sampel, Uji Statistik)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<i>of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China</i>		berhubungan antara yang satu dengan yang lain		
22	Peng, Liu, and Peng (2023), <i>Feeling and acting in classroom teaching: The relationships between teachers' emotional labor, commitment, and well-being</i>	Populasi 803 guru sekolah menengah pertama yang mengajar bahasa Inggris sebagai bahasa asing (EFL) di Tiongkok	kecerdasan emosional guru berpengaruh dengan komitmen guru dan kesejahteraan guru	Kesejahteraan guru	Kecerdasan emosional, komitmen

Sumber : Data diolah

Pada tabel 2.1 diatas dijadikan bahan rujukan peneliti melaksanakan penelitian tersebut. Ada banyak perlainan serta kesamaan diantara penelitian yang ada sebelumnya melalui penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti. Berdasarkan temuan penelitian yang disampaikan, terdapat banyak perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya berdasarkan objek yang dituju, metode pengambilan sampel, metode penelitian, dan variabel spesifik yang digunakan.

Sedangkan untuk persamaan dengan semua penelitian terdahulu terdapat pada persamaan menggunakan variabel kecerdasan emosionalnya serta kecerdasan intelektual jadi variable bebas. Persamaan lainnya terdapat pada komitmen afektif guru jadi variable dependen serta kepuasan kerja jadi variable tidak langsung.

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2005:43) mendefinikan kemampuan menginspirasi diri sendiri, memahami emosinya sendiri dan orang sekitar, serta mengatur

emosi secara efektif dalam interaksi batin melalui orang lain dan diri sendiri inilah yang dimaksud dengan kecerdasan emosional.

Kemajuan teknologi tidak dapat menggantikan individu-individu yang memiliki motivasi tinggi dalam suatu organisasi karena mereka dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi tersebut. (Barata 2020). Kecerdasan emosional sangatlah penting dalam diri seorang guru. Sebab tanpa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dengan sendirinya belum bisa dikatakan baik. Sehingga perlu adanya keseimbangan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual pada diri seorang guru (Oktaviani dan Manuaba 2021).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menganalisis situasi, memberikan tindakan pada kehidupan dengan makna yang lebih dalam dan komprehensif, dan kemampuan untuk menentukan apakah perilaku atau cara hidup seseorang lebih bermanfaat (Rahmawati 2022).

Hartini dkk., (2022) menjelaskan bahwa gagasan kecerdasan emosional adalah kapasitas empati, keterampilan sosial yang mengarahkan perilaku, untuk digunakan dalam interaksi interpersonal. Tanpa kecerdasan emosional yang kuat, pendidik tidak bisa menjadi pemimpin yang efektif. Guru sekolah sebenarnya mempunyai banyak tanggung jawab di luar mengajar. Akibatnya, guru rentan terhadap kelelahan dan stres, yang mempengaruhi semangat kerja dan tingkat kepuasan kerja mereka.

b. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Goleman pada bukunya Esthi Endah Ayuning Tyas (2019) mengutarakan tanda-tanda kecerdasan emosional bisa didefinisikan sebagai tingkatan keahlian individu atas lima bidang keadaan psikologis manusia, diantaranya:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah keahlian guna mendapati bagaimana berada dalam situasi tertentu, berpikir hati-hati, dan mengambil keputusan dengan jujur.

2. Kemampuan pengaturan diri

Pengaturan diri dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja dengan mengelola emosi dan kesadaran kognitif secara efektif untuk mencapai tujuan seseorang.

3. Motivasi

Motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang mengarahkan seseorang pada suatu tujuan dan membantunya memiliki tujuan serta berbuat baik untuk mengatasi frustrasi. Jadi motivasi adalah sebuah energi atau kekuatan yang dapat membangun jiwa jadi lebih kuat.

4. Empati atau kecakapan sosial

Aspek empati ataupun keterampilan sosial yakni keahlian berempati dengan orang lain dan memahami sudut pandang yang berbeda.

5. Keahlian sosial ataupun kemampuan interpersonal

Sifat tersebut yakni keahlian seseorang atas mengelola emosinya dengan benar saat bekerja melalui individu lainnya, membaca keadaan serta jaringan sosialnya, berkomunikasi memakai keahlian guna memengaruhi beserta menuntaskan persoalan dengan teliti.

c. Faktor Kecerdasan Emosional

Goleman (2016 : 265) didapat 2 (dua) elemen yang berdampak atas tingkatan kecedasaran emosionalnya yakni:

1. Lingkungan keluarga.

Sekolah untuk mempelajari emosi adalah dari kehidupan keluarga. Bayi dapat diajarkan kecerdasan emosional melalui ekspresi. Pengalaman masa kecil yang kerap emosi akan mengikutinya hingga menjadi dewasa. Setiap orang kelak akan mendapatkan manfaat yang besar dari kehidupan emosional yang dibina dalam keluarga.

2. Lingkungan non keluarga

Perihalnya terpaut melalui area penduduk, kecerdasan emosi, yang

bertumbuh searah melalui pertumbuhan tubuh serta mentalnya. Pengajaran tersebut lazimnya ditunjukkan pada suatu kegiatan seseorang diluar dirinya melalui emosi membersamai kondisi orang lain.

d. Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yakni keahlian memotivasi dirinya sendiri serta inividu lainnya untuk mengurus emosinya agar berhasil dalam segala aspek kehidupan (Tiani and Parmin 2021). Indikator yang mencakup kecerdasan emosional menurut Goleman (2016 : 58) dalam Rizaldi (2021) yaitu:

1. Kesadaran diri (*Self Awariness*)

Kesadaran diri yakni keahlian guna mengenali serta mengkategorikan emosi, mengerti perihal yang dirasakan serta memahami pemicu emosi ini, beserta dampak tindakan kita atas individu lain.

Diantara tanda-tanda orang yang mengukur diri ini; sadar akan kelebihan serta kekurangannya, mempunyai waktu untuk berpikir, belajar daripada pengalaman, transparan atas masukan yang jujur, bersedia mengambil sudut pandang baru, mau belajar dan berkembang secara terus menerus, dapat menunjukkan rasa humor dan suka melihat diri mereka dari sudut pandang yang lebih luas (Amrozi 2019).

2. Manajemen diri (*Self Management*)

Menurut Efendi (2020) pengaturan diri melibatkan pengelolaan kebutuhan dan emosi yang menyebabkan stres. Di Yunani kuno, keterampilan tersebut dikatakan *sophrosyne*, "manajemen hidup yang berhati-hati, ringan, kesetaraan dan kebijaksanaan yang terkendali". Jadi pengaturan dirinya disini berarti bisa mengelola emosinya sedemikian sampai bermanfaat baik untuk dirinya maupun orang lain.

3. Motivasi diri (*Self Motivation*)

Motivasi ialah kemampuan untuk mendorong diri sendiri melaksanakan sesuatu guna meraih maksud dan menyelesaikan tugas. Guna meningkatkan motivasi seseorang maka harus ada *flow* dalam diri orang tersebut. *Flow* merupakan keadaan dimana seseorang sangat menikmati apa yang dilakukannya (Efendi, 2020).

4. Empati (*Emphaty*)

Empati adalah merasakan perasaan individu lain, mengerti persepsi individu lain, membangun tautan saling percaya serta bergaul melalui beragam individu. Seseorang makin mendapati emosinya sendiri, ketika semakin ahli membaca emosional orang. Melalui demikian, empati bisa dipahami dengan keahlian mengindra perasaan serta pandangan individu lainnya (Rahmawati, 2022).

5. Keterampilan sosial (*Relationship Management*)

Keahlian sosial ialah mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengelola dan mempengaruhi emosi individu lain. Keahlian sosial bisa digunakan guna memengaruhi, memimpin, berunding serta menuntaskan persoalan, serta kolaborasi tim (Rahmawati, 2022).

2.2.2 Kecerdasan Intelektual

a. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual ialah kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan keadaan dengan menerapkan alat pemikiran yang relevan dengan tugas yang ada (Rahmawati 2022).

Kecerdasan intelektual atau yang sering disebut dengan kecerdasan, didefinisikan oleh Mujianto dkk. (2021) sebagai kapasitas individu untuk menalar dan memecahkan masalah matematika, atau sebagai kemampuan kognitif suatu organisme untuk berhasil beradaptasi pada keadaan sekitar.

Berdasarkan beberapa definisi, kecerdasan intelektual dapat diartikan sebagai informasi yang dimiliki oleh seluruh individu berdasarkan kemampuan otaknya untuk berfungsi sebagai alat pemecahan masalah. Saat

itu, setiap orang memiliki satu kecerdasan yang sebenarnya terbatas pada kemampuan kognitifnya saja.

b. Faktor Kecerdasan Intelektual

Menurut gagasan Soeparwoto pada Priyana (2017:17) didapat unsur-unsur yang memengaruhi kecerdasan intelektualnya. Unsur ini yakni:

1. Faktor bawaan (hereditas)

Dari terlaksananya konsepsi orang sudah membawakan gen-gen yang berasal dari ayah serta ibu, separuh atas gen ini mempunyai karakter-karakter yang hendak menetapkan daya kerja kecerdasannya.

2. Faktor lingkungan

a) Lingkungan prenatal

Lingkungan prenatal ialah area yang dirasai atas ibu hamil. Seperti stres berkepanjangan yang dialami ibu hamil dapat berdampak buruk pada pembelajaran, daya ingat dan kemampuan berpikir, serta dapat membuat penderita tidak dapat mengembangkan pikirannya.

b) Lingkungan pascanatal

Didapat dua elemen lingkungan setelah natal yakni keluarga serta sekolah, area tersebut amat krusial akan pertumbuhan mental seseorang sesudah ia terlahir didunia.

c. Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Robbins dalam Gafur dkk., (2022), penanda guna mentaksir kecerdasan intelektualnya yakni:

- 1) Kecerdasan numerik ialah keahlian menghitung melalui cepat serta akurat.
- 2) Kecerdasan verbal ialah keahlian mengartikan apa yang dibacakan serta didengarnya.
- 3) Kecerdasan logika ialah keahlian menganalisis situasi serta menghasilkan solusi yang masuk akal.

2.2.3 Komitmen Afektif

a. Pengertian Komitmen Afektif

(Robbins & Judge, (2009:13) Seseorang yang mendukung pada instansinya serta berupaya tetap berada dalam organisasi dikatakan berkomitmen. Menurut Hartati dan Widyarini (2022), komitmen afektif adalah keterikatan emosional atau afektif terhadap suatu organisasi di mana orang-orang yang memiliki komitmen tinggi mengidentifikasi, berpartisipasi, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif juga menyiratkan hubungan antara nilai dan tujuan pribadi karyawan melalui skor serta maksud organisasinya.

Safrijal (2021), komitmen berkaitan dengan kesediaan seseorang untuk tetap pada pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena individu cenderung beranggapan bahwa nilai dan tujuannya sama dengan nilai dan tujuan pekerjaannya.

Meyer & Allen (1990:53) *Affective Commitment*: (AC) diartikan emosi *attachment* yang baik atas organisasinya. Pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi mempunyai loyalitas yang kuat dan ingin tetap berada di organisasi tersebut. Karyawan tersebut mempunyai komitmen atas organisasinya sebab kemauan sendiri.

b. Faktor yang Menyebabkan Komitmen Afektif

Menurut Sukirno (2021) faktor yang menyebabkan pengaruh pada komitmen afektif, antara lain;

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi yang bisa mempengaruhi komitmen afektif meliputi kebijakan organisasi dan dukungan organisasi

2. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi yang memengaruhi komitmen afektif, diantaranya demografis, misalkan jenis kelamin, umur, tingkatan pendidikan serta masa kerjanya beserta variabel misalkan kepribadian serta *value* yang dianut.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan keterampilan dan kemampuan yang ada pada diri seseorang. Orang yang memiliki pengalaman kerja mungkin memiliki pemahaman kerja yang lebih diperbandingkan mereka yang tak mempunyai pengalaman kerja sehingga meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

c. Indikator Komitmen Afektif

Indikator komitmen afektif menurut Robbins dan Judge dalam Herdiana (2021):

1. Keterikatan emosional mengacu pada perasaan keterikatan guru terhadap organisasinya serta kemauan guna tetap beradakan pada organisasi.
2. Identifikasi ialah tindakan yang dilakukan guru untuk menemukan, mencari dan meneliti tempat kerja mereka.
3. Keterlibatan kerja merupakan partisipasi guru di sekolah sebagai kelompok sosial dimana guru menciptakan komunitas, peduli terhadap sekolah, terlibat aktif dalam pekerjaannya, dan percaya bahwa pekerjaannya penting untuk kebaikan dirinya sendiri.
4. Keterikatan kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesetiaan guru yang bertautan melalui pekerjaannya, yang ditandakan melalui unsur *vigour*, *dedication*, serta *absorption*

2.2.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengalaman seseorang terhadap perasaan baik dan buruk dalam bekerja dikenal dengan kepuasan kerja (Hartini dkk. 2022). Bagi setiap guru, kepuasan kerja adalah hal penting karena kepuasan terhadap pekerjaan memungkinkan seseorang bekerja dengan nyaman (Rahmawati 2022).

Untuk mencapai hasil kerja terbaik, kepuasan kerja merupakan komponen penting, dalam bagaimana karyawan di organisasi mana pun termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah melaksanakan pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, ada dua faktor kuncinya: yang

pertama adalah faktor emosional atau afektif yang berhubungan dengan karyawan, dan yang kedua adalah kualitas hasil kerja. (Wahyuni 2019).

a. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan Edy Sutrisno (2014:77) dalam Aziz (2021) terdapat beberapa unsur yang memengaruhi kesenangan kerja, antara lain:

1. Peluang guna maju

Peluang maju adalah peluang guna meraih pengalaman serta meningkatkan keterampilan semasa bekerjanya. Jika guru bisa menumbuhkan kinerjanya, maka mereka akan mendapat gaji tambahan berdasarkan kinerjanya..

2. Keahlian kerja.

Keahlian bekerja yakni temuan kerjanya yang dapat diraih guru saat melakukan tugasnya, seperti kemampuan menyusun modul ajar atau media pembelajaran.

3. Gaji

Gaji menjadi penentu kinerja karena semua guru yang kerja menginginkan balas jasanya dari sekolah.

4. Perusahaan dan manajemen.

Dalam hal ini, perusahaan dan manajemennya yaitu sekolah yang dapat menetapkan kondisi dan prosedur yang stabil sehingga menjamin tenaga pengajar dapat melaksanakan tugasnya dalam bekerja..

5. Pengawasan.

Guru sering kali berhenti terhadap pekerjaannya ketika atasannya tidak memperhatikannya dan stafnya tidak diawasi dengan baik.

6. Unsur intrinsik serta kerjaan.

Simbol yang adanya pada pekerjaan sosial, keahlian spesifik, serta kebanggaan akan tugasnya bisa menumbuhkan ataupun menguasai kesenangan

7. Keadaan kerja

Area pekerjaan tubuh yang luas untuk kenyamanan serta area kerjanya yang baik dapat memudahkan guru dalam melakukan pekerjaannya

b. Indikator kepuasan kerja

Didapat lima penanda kepuasan kerja berdasarkan Rivai (2009:479) dalam Pilot (2023) yakni:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu seseorang merasa puas melalui upahnya dan dirasa upah sudah sesuai apa yang diinginkan.
2. Kepuasan terhadap promosi yaitu kesenangan guru atas kegiatan iklan yang berlangsung di sekolah
3. Kepuasan terhadap teman kerja yakni kebahagiaan guru dari rekannya yang dapat mendukung dan membantunya selama bekerja.
4. Kepuasan terhadap atasan merupakan perasaan senang seorang guru terhadap sikap atau tindakan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya.
5. Kepuasan atas kerjaan itu sendiri merupakan perasaan senang dimiliki guru atas kerjaan yang dilakukan dalam lingkungan yang nyaman.

Tabel 2. 2 Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator
1.	Kecerdasan Emosional (X1), Menurut Goleman (2016 : 58) dalam Rizaldi (2021)	1. Kesadaran Diri 2. Pengontrolan Diri 3. Dorongan 4. Empati 5. Keahlian Sosial
2.	Kecerdasan Intelektual (X2), Berdasarkan Robbins (2001: 58) dalam Gafur dkk., (2022)	1. Kecerdasan Numerik 2. Kecerdasan Verbal 3. Kemampuan Logika
3.	Komitmen Afektif Guru (Y), Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Herdiana (2021):	1. Keterikatan Emosional 2. Identifikasi 3. Keterlibatan Kerja 4. Keterikatan Kerja
4.	Kepuasan Kerja (Z), Menurut Rivai (2009:479) dalam Pilot (2023)	1. Kesenangan atas bayaran 2. Kesenangan atas iklan 3. Kesenangan atas kawan Kerjanya 4. Kesenangan atas Atasan 5. Kesenangan atas kerjaan itu Sendiri

Sumber : Data diolah

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif

Penelitian Andes dan Parmin (2021). Komitmen afektif guru TK di Kabupaten Kebumen dipengaruhi secara positif oleh variabel kecerdasan emosional yang ditunjukkan dengan nilai hasil positif sebesar 0,309 yang diperoleh dari analisis jalur kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif. Oleh karena itu, guru Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Kebumen akan lebih berkomitmen secara afektif ketika kecerdasan emosionalnya lebih tinggi.

Kecerdasan emosional meningkatkan kinerja guru, menurut temuan penelitian Oktaviani dan Manuaba pada tahun 2021. Dengan demikian, efektivitas seorang guru meningkat seiring dengan seberapa baik dia mengendalikan emosinya. Hal ini bertujuan agar siswa akan lebih menyukai dan ingin terlibat penuh dalam pekerjaannya apabila memiliki guru yang punya kecerdasan emosional yang bagus.

Menurut pengujian hipotesis Argon dan Liana (2020) yang memiliki koefisien 0,363 dengan nilai signifikan 0,000 (Sig<0,05). Hasilnya, karyawan semakin berkomitmen terhadap organisasi, semakin besar kecerdasan emosionalnya. Karena kecerdasan emosional memungkinkan orang bereaksi cepat terhadap situasi yang muncul di tempat kerja dan menjalin relasi yang kuat pada organisasi, maka dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi membuat karyawan semakin berbakti pada tempat mereka bekerja.

2.3.2 Kecerdasan Intelektual Terhadap Komitmen Afektif

Hasil investigasi Mujianto dkk. (2021) Hipotesis 2 (H2) tervalidasi, karena kompetensi intelektual mempunyai dampak yang penting dan afirmatif terhadap komitmen afektif. Dari hasil temuan penelitian, bisa didapatkan bahwa komitmen afektif meningkat seiring dengan kecerdasan intelektual. Komitmen emosional yang besar yang dihasilkan dari memiliki kecerdasan akademis ini terlihat dari perasaan mereka bahwa situasi Krista Mitra Semarang juga merupakan situasi mereka sendiri.

Temuan penelitian ini mendukung temuan (Mustafa 2014), yang menemukan korelasi kuat antara komitmen organisasi dan kecerdasan intelektual. Menurut penelitian Suharsono (2018), kinerja karyawan semakin banyak dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan intelektual.

2.3.3 Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitiannya Hartini dkk. (2022) mengutarakan dampak kecerdasan emosional atas kesenangan kerja pengajar diraih skor thitung besarnya 5,402 melalui signifikansinya yang diraih berlebih besar atas 0,000 $< \alpha = 0,05$, skor thitung $>$ ttabel yakni $5,402 > 1,998$, bahwa bisa diutarakan maka secara parsial kecerdasan emosi berdampak signifikan atas kepuasan kerja pengajar SD Negeri di Kecamatan Kindang.

Hasil Penelitian Rahmawati (2022) kepuasan kerja adalah elemen perantara yang melaluinya kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja. Variabel kecerdasan emosional berdampak terhadap kepuasan kerja guru TK di Kabupaten Kebumen, menurut penelitian Andes dan Parmin (2021) yang analisis jalurnya kecerdasan emosional pada kepuasan kerja didapatkan nilai positif yakni 0,286. Hal tersebut dikatakan bahwa guru TK di Kabupaten Kebumen mempunyai tingkat kepuasan kerja yang semakin baik, semakin tinggi pula kecerdasan emosional yang dimilikinya.

2.3.4 Kecerdasan Intelektual Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Rahmawati (2022) tak adanya dampak diantara variable intelektual atas variable kesenangan bekerja. Tingkatan pendidikan yang dipunyai atas pegawai bukan bagian unsur penetap kesenangan kerja pegawai di UTD PMI Kota Malang.

Hasil penelitian Sukirno dkk., (2021) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) hasilnya berpengaruh positif signifikan. Karena nilai dari t statistic didapatkan diatas 1,96 dan nilai dari *p-value* di bawah 0,05.

2.3.5 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan temuan peneliti Hartati dan Widayarni tahun 2022, komitmen afektif dan kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan.

Dengan demikian, tingginya komitmen afektif pada guru SMK X, maka kepuasan guru terhadap pekerjaannya juga semakin tinggi. Sebaliknya kebahagiaan kerja guru SMK X akan menurun dengan menurunnya komitmen afektif.

Menurut Shafira dan Suhermin (2020) Karyawan di Cabang Surabaya menunjukkan hubungan yang tinggi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Bukti mendukung hal ini dikarenakan kepuasan kerja didapatkan nilai sig. sebesar 0,011, yaitu dibawah 0,05. Angka-angka tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan dengan komitmen organisasi. Meningkatnya komitmen organisasi dalam perusahaan akan dihasilkan dari kepuasan kerja yang semakin tinggi. Hal ini dicontohkan dengan adanya atasan yang siap mendengarkan rekomendasi setiap pekerja, memberikan kesempatan kepada setiap pekerja untuk maju, dan mengutamakan kepentingan bersama yang semuanya dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

Temuan penelitian Argon dan Liana (2020) memberikan dukungan empiris terhadap anggapan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien yang didapatkan 0,418, temuan dari peneliti ini menunjukkan adanya hubungan yang menguntungkan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi pekerja akan meningkat apabila mampu meningkatkan kebahagiaan kerja.

2.3.6 Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif Guru Melalui Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional dan komitmen guru melalui kepuasan kerja berdampak secara positif dan signifikan, menurut pengujian hipotesis Argon dan Liana (2020). Baik hubungan langsung antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maupun hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, memiliki koefisien yang didapatkan sebesar 0,650 dan 0,418. Oleh karena itu, dampak tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 27,1%.

Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pada kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, menurut penelitian Rahmawati (2022). Diantara indikator tinggi rendahnya kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kecerdasan emosional yang ditunjukkan oleh tenaga kerja.

Dampak Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja: Studi oleh Andes dan Parmin (2021). Kecerdasan emosional mempengaruhi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kabupaten Kebumen yang ditunjukkan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,286. Selanjutnya nilai positif sebesar 0,230 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berdampak positif terhadap komitmen afektif guru TK di Kabupaten Kebumen, sesuai dengan hasil analisis jalur kepuasan kerja pada variabel tersebut.

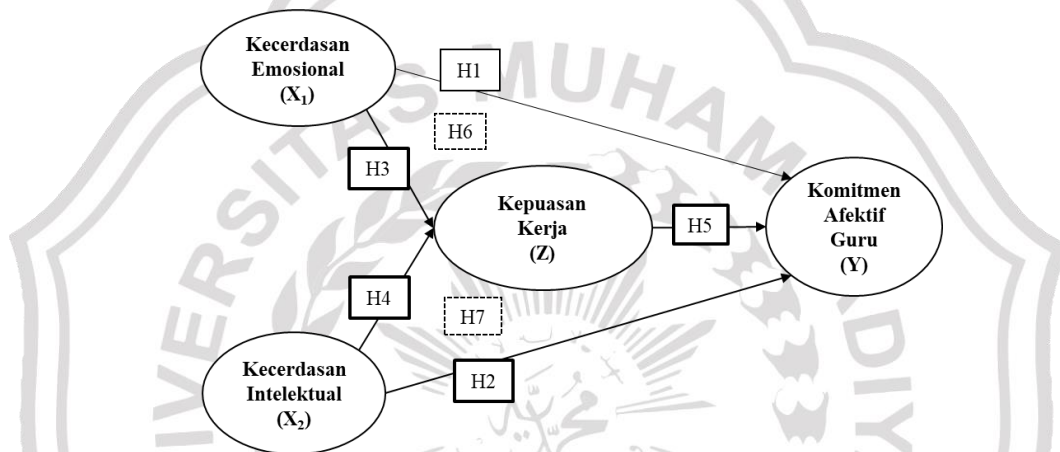
2.3.7 Kecerdasan Intelektual Terhadap Komitmen Afektif Guru Melalui Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Rahmawati (2022), kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ditinjau dari kecerdasan intelektual. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan intelektual seseorang, demikian pula kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan individu. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas intelektual bukanlah satu-satunya variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju melaporkan bahwa kepuasan kerja sedikit dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dengan pengaruh signifikan sebesar 0,003 (Sukirno dkk. 2021). Nilai positif sebesar 0,230 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi terhadap komitmen afektif Guru TK di Kabupaten Kebumen menurut hasil analisis jalur Andes dan Parmin (2021).

2.4 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

2.4.1 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang dikembangkan pada penelitian tersebut yakni menggambarkan pengaruh kecerdasan emosi atas komitmen afektif, kecerdasan emosional atas kepuasan kerja, kecerdasan intelektual atas kepuasan kerja, kecerdasan intelektual atas komitmen afektif, pengaruh kecerdasan emosi atas komitmen afektif melalui kepuasan kerja, kecerdasan intelektual berdampak atas komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Pengaruh antar variable tersebut dituangkan atas Gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4.2 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara atas rumusan masalah yang diteliti, dari sebabnya rumusan masalah penelitian lazimnya ditata pada wujud perbahasan. Dari sebabnya, asumsi pun bisa diilustrasikan jadi respon atas rumusan masalah penelitian, bukan tanggapan empiris (Sugiyono 2016) :

1. H1: Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru di MTs. Assa'adah Bungah Gresik.
2. H2: Kecerdasan Intelektual Berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru di MTs. Assa'adah Bungah Gresik.
3. H3: Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di MTs. Assa'adah Bungah Gresik.

4. H4: Kecerdasan Intelektual Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di MTs. Assa'adah Bungah Gresik.
5. H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru di MTs. Assa'adah Bungah Gresik.
6. H6: Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap komitmen afektif Guru melalui Kepuasan Kerja di MTs. Assa'adah Bungah Gresik.
7. H7: Kecerdasan Intelektual Berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru melalui Kepuasan Kerja di MTs. Assa'adah Bungah Gresik.

