BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi baik lembaga pendidikan atau lembaga bisnis, hampir dipastikan dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan. Berbagai perubahan harus dilakukan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisasi ekonomi, dan perubahan sosial politik di berbagai belahan negara. Bahkan, revolusi teknologi informasi dan komunikasi telah membawa dampak batas-batas negara menjadi semakin kabur. Jarak antar negara bukan lagi menjadi hambatan dalam berinteraksi karena negara-negara diberbagai belahan dunia bagaikan perkampungan global.

Dalam setiap organisasi, terdapat 3 sumber daya atau modal strategi yang harus dimiliki untuk menjadi sebuah organisasi yang unggul yaitu sumber daya finansial, sumber daya manusia dan sumber daya informasi. Menurut Ruky (2003:40) dari ketiga sumber daya tersebut, hal yang paling sulit dikelola adalah sumber daya manusia. Proses aktivitas organisasi dilakukan oleh manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan kegiatan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Setiap organisasi perlu memahami bagaimana mengelola dan memanfaatkan SDM yang dimilikinya dengan baik, sehingga tidak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

menimbulkan permasalahan yang dapat berpotensi mengganggu kelancaran organisasi. Permasalahan SDM tidak mudah untuk diatasi mengingat adanya keunikan individu yang merupakan sifat dasar manusia, perilaku SDM dalam organisasi perlu dipahami sehingga dapat menjelaskan berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan tujuan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh sumber daya

manusia. Namun, tidak semua SDM disetiap organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Manfaat dari komitmen sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan produktivitas-produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar masuknya sumber daya manusia, serta meningkatkan kualitas manajerial organisasi. Ketika komitmen sumber daya manusia terhadap organisasi sudah terbentuk maka sumber daya manusia akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai. Bagi sumber daya manusia, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan yang besar bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuatnya semakin berpengalaman dalam bidangnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penjelasan teoritis mengenai komitmen organisasional sudah banyak dilakukan oleh para ahli. Mayer dan Allen (1997:24) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasinya dan yang mempengaruhi keputusan individu tersebut untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan

adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Robbins (2003:83) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dengan kata lain komitmen organisasi ialah sikap individu yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Menurut Mayer dan Allen (1997:47) bahwa komitmen tersebut dipengaruhi oleh tiga komponen sehingga individu memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Komponen tersebut yaitu; komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Mayer dan Allen (1997:66) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat, tetap bertahan dalam organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*). Individu dengan komitmen ini mempunyai ikatan emosional dengan organisasi atau lembaga pendidikan tempatnya bekerja. Selain itu identifikasi diri terhadap lembaga pendidikan membuat pengajar merasa menjadi bagian dari lembaga pendidikan sehingga pengajar benar-benar terlibat dalam setiap tugas pekerjaan maupun yang dilakukannya demi tercapainya tujuan lembaga. Menurut Meyer dan Allan (1997:67) individu yang keinginannya untuk

bertahan dalam organisasi lebih disebabkan oleh komitmen kontinuans, melakukan hal tersebut karena mereka membutuhkan (*need to*).

Sedangkan individu dengan komitmen normatif yang kuat menurut Meyer dan Allen (1997:67) bertahan dalam organisasi karena mereka harus melakukannya (*ought to*). Individu merasa mempunyai kewajiban dan tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam lembaga atau organisasi. Komitmen ini timbul karena adanya tekanan normatif yang sudah terinternalisasi secara total dalam diri individu untuk bertingkah laku dalam suatu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasional tidak hanya dilihat dari kemampuan peningkatan produktivitas-produktivitas lembaga atau penurunan tingkat keluar masuknya pengajar atau peningkatkan kualitas manajerial organisasi, tetapi juga dilihat dari kemampuan mengelola dan menguasai diri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosi. Menurut Daniel Goleman dalam bukunya kecerdasan emosional (2002:7) semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur, dan emosi juga sebagai perasaan dan fikiran-fikiran khas, suatu keadaan biologis, dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Pada saat ini orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi

diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Penelitian yang ditulis oleh Boyatzis (2001:89) bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau lembaga bukanlah hanya orang yang berpendidikan lebih baik atau bukanlah yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Efendi dan Praja (1985:81) mengatakan, bahwa emosi merupakan suatu keadan yang bergejolak pada diri individu yang berfungsi atau berperan sebagai *inner adjustment* atau penyesuaian dari dalam terhadap lingkungan untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan individu tersebut.

Goleman (2001:43) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukaan oleh Patton (1998:36) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab,

produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan didalam lingkungan kerja.

Adapun Eko Maulana Ali Suroso (2004:127) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sebagai serangkaian kecakapan untuk memahami bahwa pengendalian emosi dapat melapangkan jalan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Kecerdasan emosional merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu yang wajar untuk diatasi. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan empati pada perasaan orang lain. Sumber daya manusia yang cerdas emosinya akan menampakkan kematangan dalam pribadinya serta kondisi emosionalnya dalam keadaan terkontrol.

Sangat sulit bagi seorang pengajar untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustasi, stress, resiko profesi atau memikul tanggung jawab jika hanya mengandalkan kemampuan kecerdasan emosional saja, maka selain kecerdasan emosional perlu adanya kecerdasan spiritual untuk dapat menyeimbangkan emosi dengan keyakinan terhadap pengabdian diri kepada Tuhan yang Maha Esa. Zohar (2001:68) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

Dengan terbentuknya sumber daya manusia yang memiliki kecerdasaan spiritual di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang senang, berpengetahuan dan mampu memenuhi tujuan hidupnya. Individu/pengajar yang demikian umumnya memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi dan antara tugas atau pelayanan. Pada umumnya mereka juga memiliki kinerja yang lebih tinggi. Menurut Marsha Sinetar dalam Safaria (2001:15) kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang bagaimana dapat merasakan semua kegiatan yang dilakukannya dengan senang hati (ikhlas) dan selalu mengkaitkannya dengan ibadah,

Pengajar yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif akan menjadi kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu pengajar Madrasah Aliyah Negeri diperoleh informasi bahwa ada beberapa hal yang mengakibatkan komitmen para pengajar terhadap organisasi mengalami penurunan diantaranya penerimaan alokasi akhir (gaji) dari lembaga pendidikan tidak sebanding dengan apa yang pengajar atau guru berikan, hal ini karena rendahnya sistem penggajian (upah) guru/pengajar menjadikan ketidakpuasan dan problem tersendiri di

dunia pendidikan Indonesia, dimana guru mencari solusi nafkah tambahan di luar jam pelajaran atau bahkan dalam jam pelajaran, sehingga berdampak buruk pada kinerja guru yang ditandai dengan hilangnya konsentrasi mengajar karena terbagi pada faktor lain. Hal ini tidak akan terjadi bila perspektif dan niat pengajar bekerja bukan karena kebutuhan duniawi saja, melainkan kebutuhan akhirat yang mana membutuhkan *amal sholih* yang dicatat oleh Allah sebagai pahala kebaikan.

Pengajar adalah salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan atau organisasi pendidikan, untuk itu komitmen guru/pengajar harus selalu diawasi dan ditingkatkan. Upaya untuk meningkatkan kinerja biasanya ditempuh dengan berbagai cara diantaranya: memotivasi, tambahan tunjangan (*kompensasi*), mengadakan supervisi dan memberikan kesempatan berkembang dalam karir. Program sertifikasi guru atau pengajar yang dijalankan pemerintah adalah wujud konkrit dari usaha peningkatan profesionalisme dalam peningkatan kinerja dan komitmen organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Pengajar adalah pelaku pendidikan yang penting dalam sistem pendidikan. Masih ada pengajar yang mengutamakan mengembangkan kecerdasan intelektual, tetapi mengesampingkan peran penting kecerdasan emosi dan spiritual. Oleh karena itu, kecerdasan emosi pengajar berbeda-beda, sehingga mengakibatkan adanya kesenjangan dalam proses pendidikan di sekolah.

Seiring dengan tuntutan pendidikan modern, guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Karawang telah banyak yang mengikuti program sertifikasi, hal ini sebagai usaha menjadikan guru profesional, meningkatkan kinerja dan keterampilan (*skill*) serta kesadaran berdedikasi terhadap pendidikan dan komitmen terhadap organisasi pendidikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritial terhadap komitmen organisasional pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Karawang."

B. Identifikasi Masalah

Pada umumnya masalah memerlukan pembahasan dan pemecahannya. Masalah pokok dari penelitian ini cukup komplek dan heterogen, namun pada prinsipnya sama, hal ini disebabkan kultur sosial budaya kabupaten Karawang. Penelitian ini memiliki tujuan tertentu yang masalahnya dapat diidentifiksikan :

1. Pengajar Madrasah Aliyah Negeri Karawang, baik pengajar lama maupun pengajar baru memiliki tingkat kecerdasan emosional yang berbeda-beda, sehingga mengakibatkan adanya kesenjangan dalam proses pendidikan di sekolah.
2. Pengajar di Madrasah Aliyah Negeri Karawang ada yang sudah bersertifikasi pendidik dan ada yang belum, sehingga kualitas pelayanan dan komitmen pengajar kurang optimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

3. Masih rendahnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya keikhlasan dalam beramal *sholih*.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dibatasi dan dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional ?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional ?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional ?

D. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional

E. Manfaat Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan spiritual serta komitmen organisasional.

b. Hasil penelitian ini diharapkan untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional.

c. Hasil penelitian ini diharapkan untuk memberikan bukti empiris pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

b. Hasil penelitian ini diharapkan untuk memberi masukan kepada lembaga tentang pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk meningkatkan komitmen organisasional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

F. Kerangka Pemikiran

Pengajar merupakan aset yang dimiliki lembaga pendidikan dalam mengelola lembaganya. Sebagai sumber daya manusia yang berpengaruh tinggi dalam operasional organisasi atau dalam hal ini lembaga pendidikan, pengajar dibutuhkan profesionalitasnya dalam menjalankan

tugas-tugas lembaga. Pengajar atau staff sekolah menyadari bahwa perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, dalam hal ini pengajar ataupun staff harus memiliki sikap atau perilaku komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen pengajar dan staff ditunjukkan dengan adanya rasa memiliki yang tinggi kepada lembaga atau organisasi. Sikap tersebut ditunjukkan dengan partisipasi mereka dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin demi kebaikan lembaga. Apabila individu memiliki komitmen yang tinggi, maka mereka memiliki keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah komitmen orgaisasi ini akan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

1. **Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional**

   Coofer dan Sawaf dalam Zain Elmubarok (2008:121) mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber emosi dan pengaruh yang manusiawi.

   Menurut Robbins, (2008:24) komitmen orgnaisaional *(organizational commitment),* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kecerdasan emosional ini berkaitan dengan merasakan, memahami dan menyadari diri untuk bertindak dalam menghadapi berbagai macam kondisi, sedangkan komitmen organisasional adalah suatu keadaan tertentu untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasinya atau lembaganya. Sehingga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional

suatu kecerdasan dimana pengajar berusaha menyelesaikan masalah-masalah hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini. Menurut Ary Ginanjar Agustian (2004:57) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna pada setiap perilaku dan kegiatan keagamaan melalui langkah-langkah dan tauhid pemikiran (*integrative*).

Menurut Robbins, (2008:24) komitmen orgnaisaional *(organizational commitment),* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kecerdasan spiritual ini berkaitan dengan kondisi dimana seseorang berusaha untuk menyelesaikan hidupnya berdasakan nilai-nilai spiritual atau agama, sedangkan komitmen organisasional adalah suatu keadaan tertentu untuk mempertahankan keanggotaannya

didalam organisasinya atau lembaganya. Sehingga kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. **Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional**

Menurut Chaplin (2011:106) kecerdasan merupakan intelegensi sebagai kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara tepat dan efektif. Kecerdasan dapat dipandang sebagai kemampuan memahami, berpikir rasional dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan atau suatu masalah dalam suatu kondisi. Ada juga yang berpendapat bahwa kecerdasan adalah kemampuan general manusia untuk melakukan tindakan-tindakan yang mempunyai tujuan dan berfikir dengan cara rasional, selain itu kecerdasan juga dapat diartikan sebagai kemampuan pribadi untuk memahami, melakukan inovasi dan memberikan solusi terhadap berbagai macam permasalahan dalam hidup.

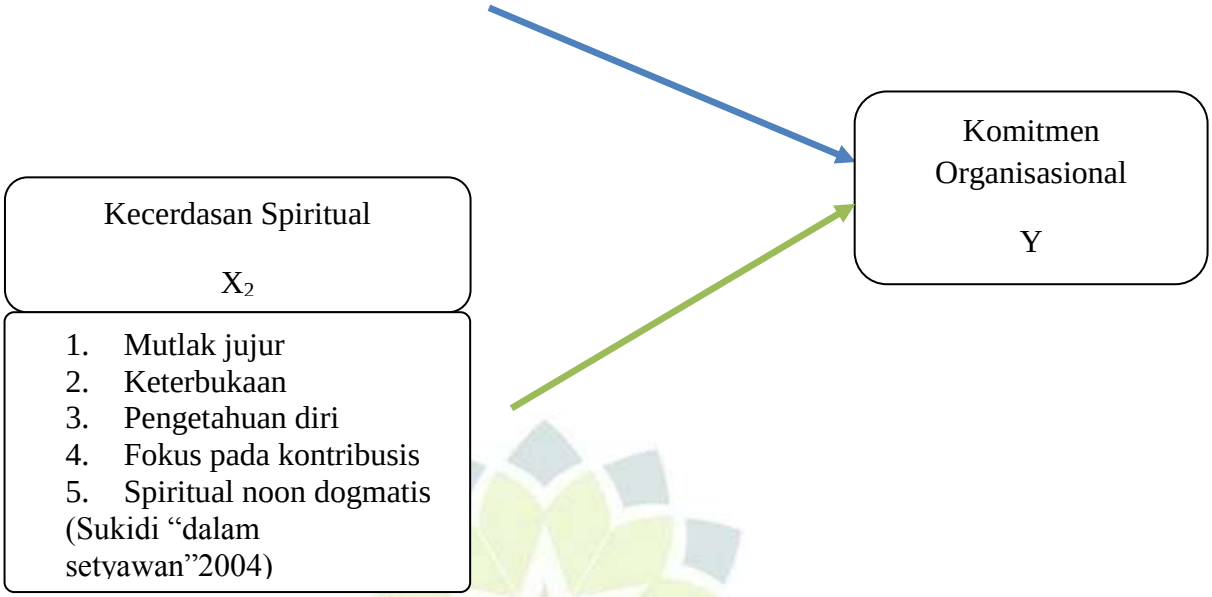
Menurut Robbins, (2008:24) komitmen orgnaisaional *(organizational commitment),* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kecerdasan Emosional

X_1

1. Kesadaran diri
2. Pengaturan diri
3. Motivasi
4. Empati
5. Keterampilan sosial (Goleman 2000)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Meirnayati. 2005	*"Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Semarang"*	Regresi Berganda	Peneliti menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Laras,2006.	*"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Se Kota Semarang"*	Struktural Equation Modeling	Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua variabel kompetensi komunikasi,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

				kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Implikasi dalam penelitian ini adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3	Cipta, 2009	*"Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan*	Part Analysis	Berdasarkan hasil analisis dihasilkan kesimpulan bahwa : 1. Kecerdasan spiritual

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

		Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Surabaya"		mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional
4	Alicia Sumenge, 2011	*"Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Kanwil Manado"*	Regresi berganda	Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:62), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional

   H_{a1} : Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional

   H_{a2} : Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional

   H_{a3} : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG