PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS

DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Komitmen Organisasi pada Guru

Guru adalah profesi, guru profesional adalah guru yang memiliki dedikasi tinggi dalam pendidikan, tanpa dedikasi tinggi maka proses belajar mengajar akan tidak teratur. Dalam proses belajar mengajar yang telah berlangsung di dalam kelas, dapat ditemukan beberapa komponen yang bersama-sama mewujudkan proses belajar mengajar dan komponen tersebut juga dapat dinyatakan sebagai struktur dasar dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini guru sebagai pendidik dan murid sebagai peserta didik dapat saja dipisahkan kedudukannya, akan tetapi mereka tidak dapat dipisahkan dalam mengembangkan murid dalam mencapai cita-citanya. Seperti tertuang pada hadis Nabi *Khairunnaas anfa'uhum linnaas* artinya sebaik baik manusia adalah yang paling besar memberikan manfaat bagi orang lain.

Guru memiliki tugas yang beragam, berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah memposisikan dirinya sebagai orang tua ke dua dihadapan siswa. Dimana ia harus menarik simpati dan menjadi tokoh yang mampu dicontoh para siswanya. Adapun yang diberikan atau disampaikan guru hendaklah dapat memotivasi hidup siswa terutama dalam belajar. Bila seorang guru berlaku kurang menarik, maka kegagalan awal akan tertanam dalam diri siswa.

Guru adalah posisi yang strategis bagi pemberdayaan dan pembelajaran suatu bangsa yang tidak mungkin digantikan oleh unsur manapun dalam kehidupan sebuah bangsa sejak dahulu. Semakin signifikan keberadaan guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya semakin terjamin terciptanya kehandalan dan terbinanya kesiapan seseorang.

Dengan kata lain kondisi manusia yang akan datang tercermin dari kondisi guru di masa sekarang dan gerak maju dinamika kehidupan sangat bergantung dari citra guru di tengah-tengah masyarakat.

Guru adalah ujung tombaknya pendidikan, karena guru berhadapan langsung dengan objek didik. Guru harus melaksanakan fungsinya dengan penuh makna *(purposeful teaching)*. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi :

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

> Guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini mestinya tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diuar bidang pendidikan, walaupun pada kenyataanya masih terdapat dilakukan orang di luar kependidikan.[1]

Maksudnya untuk melakukan pekerjaan guru, maka hanya orang-orang tertentu saja, yaitu mereka yang memiliki pendidikan khusus keguruan, atau LPTK yang ada. Selain itu menurut Usman secara epistimologis atau dalam arti sempit ,

> Guru adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah. Secara lebih luas lagi guru berarti "orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. [2]

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru adalah profesi yang dalam mencapainya harus memiliki pendidikan khusus dan kemampuan tertentu yaitu mengajar dan mendidik. Mengajar adalah proses pentransferan pengetahuan dari guru sebagai subyek didik kepada murid sebagai objek didik, sedangkan pendidikan proses membawa objek didik kepada moralitas tertentu.

Guru dalam melakukan proses pengajaran dan pendidikan kepada objek didik dengan baik, dipengaruhi oleh berbagai motif, salah satu motifnya adalah keinginan yang kuat dari dalam diri sendiri, seperti menjaga komitmen dalam aktivitas keguruan kepada organisasi yang merupakan wadah dari pekerjaan guru. Mathis dan Jackson memberikan definisi : "*Organizational Commitment is the degree to wich employees*

---

[1] Dientje Griandini, Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMU di Jakarta Timur, *econosains*-Volume 1, Maret 2007,p, 35

[2] *Ibid*

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization".[3]

Artinya, komitmen lebih menekankan kepada kepercayaan anggota terhadap organisasi yang dimasuki, ketika komitmen tinggi maka sulit bagi anggota untuk keluar dari organisasi. Sedangkan Mowday mengatakan komitmen organisasional merupakan "dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi".[4]

Lincoln mengatakan bahwa cakupan dari komitmen organisasional diantaranya adalah "kebanggan anggota, kesetiaan anggota (loyalitas), dan kemauan anggota kepada organisasi". [5]

Pernyataan Lincoln diperkuat oleh Blau dan Boal menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.[6]

Dalam pendapat yang lain Mowday, Steers dan Porter mendefinisikan bahwa

> Komitmen organisasial sebagai daya relativ dan keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal, seperti Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi. Ketiga

---

[3] Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (PT. Penerbit Andi: Jakarta , 2008), p.155
[4] *Ibid*
[5] *Ibid*
[6] *Ibid.*, p. 156

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

> adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.[7]

Selain penjelasan di atas Griffin dan Bateman menambahkan bahwa

> komitmen organisasi merupakan : (1) Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi, (2) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, (3) Kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.[8]

Dari uraian diatas jadi komitmen organisasi terdapat unsur nilai, tujuan, dan loyalitas dalam pelaksanaan organisasi yang semua mengarah kepada anggota organisasi.

Komitmen organisasional sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan organisasi secara keseluruhan.[9]

Selain itu komitmen organisasi juga merupakan ikatan psikologis individu pada organisasi. Komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.[10]

Dalam referensi lain Spector menyebutkan ada dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu Pendekatan pertukaran (*exchange approach*) dan pendekatan Psikologis *(pshycologi approach)*. Pendekatan pertukaran yaitu di mana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran yang dapat diberikan organisasi terhadap anggota,

---

[7] *Ibid*
[8] *Ibid*
[9] *Ibid*
[10] *Ibid*

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Yang kedua adalah pendekatan psikologis, di mana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.[11]

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Mengenai dimensi komitmen organisasi Luthans mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi. Dimensi pertama adalah *Affective commitment*. Dimensi ini mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya

[11] *Ibid.*,p. 157

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. *Goal congruence orientation* seseorang terhadap organisasi menekankan pada sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi memiliki tujuan-tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi. Pendekatan ini mencerminkan keinginan seseorang untuk menerima dan berusaha mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Yang kedua adalah *Continuance commitment.* Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

Konsep ini menekankan pada kontribusi seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang berresiko tinggi, karena orang merasa takut akan kehilangan kontribusi yang mereka tanamkan

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

Yang ketiga *Normative commitment.* Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib *(ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. [12]

Berbicara mengenai komitmen organisasi maka Steers mengungkapkan tiga aspek utama dari komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

Faktor pertama dari komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling

[12] Devi Setiawati, dkk. "Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional", *Proceeding PESAT,* Vol.2 Agustus 2007, p. B71

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

Faktor kedua dari komitmen organisasi yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan, karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa keterikatan dengan yang mereka ciptakan. Oleh Steers dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Hal ini juga sesuai dengan Beynon yang mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawan pun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasi lah, kepentingan mereka pun akan lebih terpuaskan.

Faktor terakhir dari komitmen organisasi yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. [13]

[13] Zainudin, *Koomitmen Organisasi*. 2009., p.1 (http://www.e-psikologi.com/epsi/search.asp)

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Berdasarkan keterangan-keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi pada guru adalah perasaan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan dalam menjalankan tugasnya di organisasi sekolah. Dengan komitmen yang telah dimiliki maka guru akan merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bertahan sehingga tidak menginginkan meninggalkan sekolah.

Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen organisasi guru adalah perasaan identifikasi, timbal balik dalam keterlibatan, dan loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya diorganisasi sekolah. Dengan komitmen yang telah dimiliki maka guru akan merasa mempunnyai kewajiban untuk tetap bertahan sehingga tidak menginginkan untuk meninggalkan organisasi sekolah.

2. Kecerdasan Emosional

Emosi berasal dari kata *emotion* yang berarti perasaan. Sinonim katanya adalah *feeling* dan *passion*. Emosi digunakan untuk tanggapan perasaan terhadap sesuatu tanpa pikir panjang. Ernosi dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan yang terangsang dari organisme, mencakup perubahan-perubahan yang disadari yang rnendalam sifatnya dan perubahan perilaku. Emosi lebih intens dari perasaan biasa dan rnencakup pula organisme selaku satu totalitas. Secara psikologis, emosi dialami sebagai reaksi yang dapat menyenangkan atau reaksi yang tidak menyenangkan yang biasa digambarkan dengan kata gembira, atau marah.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Sementara kecerdasan ernosional mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusia. Dikaitkan dengan definisi emosi di atas, kiranya kecerdasan emosional lebih diarahkan pada kemampuan individu untuk mengelola emosi, kematangan pribadi, memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengendalikan perasaan agar tidak berlebihan. dalam menyikapi sesuatu. Mengatur emosi agar perasaan senang, susah, kecewa, gembira, dengki, tidak bergejolak secara berlebihan ketika dihadapkan pada satu keadaan.[14]

Dari uraian di atas dapat dikatakan yang dimaksud dengan kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam rnengatur dan mengendalikan perasaannya yang berhubungan dengan semangat hidup, merasakan, memahami, sedih, gembira, benci, pengendalian diri, integritas, memotivasi diri, dan hubungan-hubungan kemanusiaan lainnya. Daniel Goleman mengungkapkan bahwa "kecerdasan emosional memberikan penjelasan bahwa sebenarnya emosi merupakan dorongan untuk bertindak, rencana untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evaluasi'.[15]

---

[14] Arifin Zain," Dakwah Hakiki: Suatu Proses Pencerdasan Emosional" *Al-Bayan* Vol 7 No.7 Januari- Juni 2003, p. 99-108

[15] Daniel Goleman, Emotional Intellegence-Kecerdasan Emosional Mengapa Lebih Penting Daripada IQ (Gramedia, Jakarta, 1997). p.7

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Pada referensi yang berbeda Goleman mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.[16]

Sementara Cooper dan Sawaf mengatakan bahwa

> Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.[17]

Selanjutnya Howes dan Herald mengatakan pada intinya, kecerdasaan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakannya bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasaan emosional

---

[16] Zainal Mutadin, *Mengenal Kecerdasan Emosional Remaja,* 2002. p1. (http://www.e-psikologi.com/epsi/search.asp)

[17] *ibid*

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain. [18]

Dari beberapa pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapinya dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. 3 (tiga) unsur penting kecerdasan emosional terdiri dari : kecakapan pribadi (mengelola diri sendiri); kecakapan sosial (menangani suatu hubungan) dan keterampilan sosial (kepandaian menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain).

Selain itu Mayer dan Salovey mengkonseptualisasikan kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan. Namun, kebanyakan ahli kecerdasan emosional telah dikonseptualisasikan sebagai campuran keterampilan dan sifat-sifat (misalnya, Bar-On, Goleman, Petrides, Schutte et al.,). Membangun karya-karya lain dalam literatur kecerdasan emosional, Carson, Carson, dan Birkenmeier mengembangkan sebuah ukuran kecerdasan emosional dengan lima faktor mendasarinya: (a) respon empati, kemampuan untuk memahami susunan emosional orang lain, (b) peraturan suasana hati, kemampuan untuk mengontrol atau mengarahkan mengganggu dorongan dan suasana hati; (c) interpersonal skill, kecakapan dalam mengelola hubungan dan membangun jaringan, (d) motivasi

[18] *ibid*

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

internal, semangat untuk bekerja karena alasan-alasan yang melampaui uang dan status yang melibatkan kemampuan menunda kepuasan dalam mengejar tujuan, dan (e) kesadaran diri, kemampuan orang untuk mengenali dan memahami suasana hati sendiri, emosi, dan drive dan pengaruhnya pada orang lain.[19]

> Kecerdasan emosional merupakan konsep yang lebih terfokus. Berurusan dengan emosi tentu memiliki implikasi yang penting bagi hubungan sosial, tetapi emosi juga berkontribusi terhadap aspek kehidupan lainnya. Setiap dari kita mempunyai kebutuhan untuk menetapkan prioritas, berorientasi masa depan positif terhadap upaya dan perbaikan suasana hati yang negatif sebelum mereka spiral ke dalam kegelisahan dan depresi. Konsep kecerdasan emosional isolat set tertentu keterampilan tertanam dalam kemampuan yang luas dicakup oleh pengertian kecerdasan sosial.[20]

Menurut Mayer dan Salovey, kecerdasan emosional tidak mencerminkan satu sifat atau kemampuan, melainkan gabungan dari kemampuan berpikir emosional yang berbeda: persepsi, pengertian, dan mengatur emosi. Menyadari emosi terdiri dari mengenali dan menafsirkan makna dari berbagai keadaan emosional, serta hubungan mereka pengalaman panca indra lain. Memahami emosi melibatkan pemahaman tentang bagaimana emosi dasar ini dicampur untuk membentuk emosi yang kompleks, bagaimana emosi dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa seputar pengalaman, dan apakah berbagai kemungkinan reaksi emosional dalam *setting* sosial tertentu. Mengatur emosi mencakup pengendalian

---

19 John E Barbuto Jr, "The Emotional Intelligence of Transformational Leaders: A Field Study of Elected Officials" *The Journal of Social Psychology*. Vol. 146, Edisi 1 Februari 2006, pp. 51-14

20 Daisy Grewal, Peter Salovey "Feeling Smart: The Science of Emotional Intelligence". *American Scientist*. *Research Triangle Park*: Vol. 93, Edisi 4 Jul/Aug 2005. pp. 330

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Sebuah kecerdasan emosional individu merupakan indikasi tentang bagaimana ia merasakan, memahami, dan mengatur emosi. Singkatnya, kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kecerdasan yang melibatkan "kemampuan untuk memonitor sendiri dan orang lain 'perasaan dan emosi, untuk membedakan antara mereka dan menggunakan informasi ini untuk membimbing seseorang pemikiran dan tindakan".[21]

Komitmen terhadap organisasi secara subyektif berhubungan dengan banyak bidang dari pengalaman organisasi, mulai dari masalah-masalah keadilan relevan sampai dengan masalah-masalah misi dan kepemimpinan. Pengalaman emosional karyawan masuk ke dalam bidang pengalaman organisasi yang relevan dengan masalah-masalah pribadi. Abraham mencatat bahwa kurangnya kendali atas ekspresi emosional seseorang adalah sebagai akibat dari disonansi emosional dan kebutuhan menampilkan emosi yang akan menyebabkan memburuknya komitmen terhadap organisasi. Serupa dengan itu, Zapf et al. mengindikasikan bahwa disonansi emosional dan upaya emosional, dalam bentuk tindakan yang diminta untuk menampilkan emosi yang keluar, dapat membawa kepada ketidakpuasan terhadap organisasi.

---

[21] Laura Thi Lam, Susan L Kirby " Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance". *The Journal of Social Psychology*". Vol. 142, Edisi 1 Feb 2002, pp. 133

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Cropanzo et al berpendapat bahwa ketidakpuasan terhadap organisasi dan pengurangan komitmen terhadap organisasi dihasilkan dari kelelahan emosional dan keluaran dari sumber daya emosi yang semakin berkurang. Mereka berpendapat bahwa kecerdasan emosional dapat membantu masalah ini melalui penyediaan sumber daya, seperti system pendukung dan metode penyelesaian. Cara lain dimana masalah ini mungkin diselesaikan melalui kecerdasan emosional dan fasilitas emosi. Ashforth dan Humprey berpendapat bahwa orientasi organisasi akan mengurangi disonansi emosional di dalam proses emosional. Abraham berpendapat bahwa pemberian fasilitas berfikir, di arahkan kepada orientasi organisasi, membantu mengurangi ketidakpuasan kerja. Penemuan ini menunjukkan kecakapan kecerdasan emosional yang unggul dapat menguntungkan komitmen seseorang terhadap organisasi.[22]

Adapun kaitan dari kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi, saling berhubungan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laura Ti Lam pada 304 Sarjana di Universitas Barat Amerika Serikat menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa. Hubungan antara kecerdasan emosional dan kognitif individu kinerja adalah variabel utama. Eksplorasi tentang bagaimana kecerdasan emosional mengatur bidang-bidang lain dalam hidup. Kecerdasan emosional mampu mempengaruhi tugas lain dan sati dengan lainnya saling memiliki

[22] Rizalman "Peranan Kecerdasan Emosional Sebagai Mediasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi Kryawan" (Tesis: Universitas Indonesia, 2005), .p.52-53

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

ketergantungan, dan dapat membentuk komitmen seseorang pada organisasi.[23]

Sebagai ilmu umum kecerdasan emosional memiliki komponen-komponen yang membentuk nya. Goleman menyatakan bahwa Komponen-komponen dalam kecerdasan emosional adalah :

1. *Personal Competence*. Kecakapan ini menetukan bagaimana mengelola diri. Adapun bagian dari *Personal Competency* adalah :
    1. *Self Awareness* : yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri, mengetahui kondisi diri, kesuksesan, intuisi dan sumber daya. *Self-awareness* sendiri mempengaruhi secara langsung perkembangan.
    2. *Self Control :* Mengelola kondisi diri sendiri, Sumber daya dan impuls atau kemampuan mengatur perasaannya.
    3. *Self Motivation :* Kecenderungan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan
2. *Social Competence* : kecakapan ini menentukan bagaimana kita menangani suatu hubungan. Adapun bagian dari *Social Competency* adalah :
    1. *Empathy :* yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian kepada orang lain.

---

[23] *Loc.cit*

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

2. *Social Skill :* Yaitu kemampuan untuk mengatur emosi orang lain, menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain. *Social Skill* dapat berupa kepemimpinan, kerja tim, dan negosiasi.

Goleman menyatakan bahwa kemampuan kunci dalam kecerdasan emosional adalah *self-awareness*. *Self-awareness* sendiri mempengaruhi secara langsung perkembangan *selfcontrol* (*personal competence*) dan empati (s*ocial competence*). Sebelum seseorang memiliki kemampuan mengidentifikasikan emosi atau perasaannya, tidak mungkin orang tersebut dapat mengatur emosi atau berkembang. *Self-control* akan berperan dalam menghambat pemuasan segera *(delaying gratification)* dan menghambat tindakan impulsif *(stifling impulsiveness)* yang merupakan faktor penting dalam perkembangan kemampuan *self motivation*.

Begitu juga dengan empati, kemampuan ini tidak dapat berkembang tanpa didahului oleh perkembangan *self-awareness*. Goleman menjelaskan tanpa kemampuan memahami diri sendiri, tidak mungkin seseorang dapat mengenali emosi orang lain. Selanjutnya *social skill* akan melibatkan kemampuan memahami perasaan orang lain *(empathy)* dan kemampuan bertingkah laku untuk lebih membentuk perasaan tersebut. Jadi perkembangan *social skill* juga ditentukan oleh perkembangan *selfawareness.*[24]

[24] Lia Marina, dkk "Kecerdasan Emosional Pada Orang Tua yang Mendongeng dan Tidak Mendongeng" *JPS*. Vol 13. No. 2 Mei 2007 PP. 2-3

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Dari penjabaran di atas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kesadaran diri , rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas, seseorang, dan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya. Dengan bahasa yang lain kecerdasan emosional juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk kecerdasan yang berkaitan dengan sisi kehidupan emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang impuls, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif.

Ini semua bisa dilihat bahwa didalam kecerdasan emosional guru terdapat kompetensi pribadi *(personal competence)* yang terdiri dari mengenal perasaan sendiri, mengelola kondisi diri sendiri, dan motivasi diri, dan kompetensi sosial *(Social competence)* yang terdiri dari empathy dan kemampuan sosial.

3. Kerangka Berfikir

Kesuksesan organisasi pada maka sekarang sangat bergantung pada mampu tidaknya anggota organisasi mengantisipasi setiap perubahan lingkungan yang ada dan mengintegrasikan setiap cara-cara ke dalam konsep bersama sebuah tim. Sekolah sebagai bagian dari organisasi harus memiliki guru-guru sebagai anggota dari organisasi sekolah yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik, berguna untuk mengelola

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

perubahan serta dinamika yang ada dalam organisasi serta menghadapi perubahan kondisi yang berasal dari orang lain ataupun diri sendiri. Tantangan bagi guru adalah bagaimana kecerdasan emosi yang dimilikinya dapat bermanfaat bagi kelangsungan serta keberhasilan organisasi sekolah. Komitmen pada guru dapat terjadi, manakala kecerdasan emosional guru dapat diarahkan kepada sesuatu yang tepat sasaran, guna menuju satu tujuan yang di rencanakan oleh organisasi.

Jika guru mengandalkan kecerdasan emosional dalam pelaksanakan tugas, maka semakin sedikit guru tersebut mengulang pekerjaan dan semakin menarik pekerjaan yang diberikan kepada guru, jika dijalankan maka komitmen yang dimiliki guru terhadap sekolah akan semakin tinggi pula. Sedangkan semakin guru memiliki kecerdasan emosional yang rendah maka semakin berat guru dalam melaksanakan tugas yang diterimanya, yang pada akhirnya mengurangi komitmen guru.

Bagi guru yang merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa komitmen yang ada maka guru tersebut akan merasa senang dalam bekerja, mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakannya dengan tulus ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak terhadap absensi, dan sekaligus akan menambah kesetiaan guru terhadap organisasi sekolah.

Guru yang berada dalam organisasi berusaha bekerja keras meraih tujuan organisasi karena adanya faktor fisik dan psikis yaitu berupa kemampuan emosional. Lalu perilaku guru tersebut muncul dengan adanya

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

dorongan komitmen internal dari diri guru sendir yang berasal dari faktor kecerdasan emosional, identifikasi yang kuat dengan tujuan yang ingin dicapai dalam sekolah, kepuasan intrinsik yang diperoleh dari pekerjaanya.

4. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan : ”Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi guru”. Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki guru maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.