

## **HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI SMA DARMAWANGSA MEDAN**

**Hasanuddin**

Universitas Medan Area, Indonesia

*E-mail:hasanuddinbinharun@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*, yang berarti meneliti fenomena yang sudah terjadi. Subjek penelitian yaitu Guru di Sekolah Menengah Atas Darmawangsa Medan yang berjumlah 65 orang. Metode analisis data penelitian menggunakan metode analisis korelasi *r product moment*, yang bertujuan untuk melihat hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi. Hasil analisis statistik dengan menggunakan korelasi *r product moment* menunjukkan ada kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi dilihat dari nilai koefisien determinan  $r_{xy} = 0.780$  serta nilai koefisien determinan  $r^2 = 0.559$  dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi komitmen organisasi pada guru. Nilai koefisien determinan  $r^2 = 0.559$  berarti sumbangan efektif atau kontribusi kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi sebesar 55.9%.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the relationship of emotional intelligence with organizational commitment. The method used in this research is quantitative approach to the method of ex post facto, which means researching the phenomenon has occurred. Subject of research that is Teacher in Junior High School Darmawangsa Medan, amounting to 65 people. Methods of data analysis research using correlation analysis method r product moment, which aims to see the relationship of emotional intelligence with organizational commitment. Results of statistical analysis using correlation r product moment showed no emotional intelligence and organizational commitment seen from the value of the determinant coefficient  $r_{xy} = 0.780$  and the value of the determinant coefficient  $r^2 = 0.559$ ,  $p = 0.000 < 0.050$ , meaning that the higher emotional intelligence the higher organizational commitment of teachers. Determinant coefficient value  $r^2 = 0.559$  means effective contribution or contribution of emotional intelligence on the organizational commitment of 55.9%.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Organizational Commitment

## **I. PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia terus mengalami perubahan dan perkembangan selama puluhan tahun terakhir dan telah memberikan dampak berarti pada kehidupan manusia di Indonesia. Untuk dapat mengisi perubahan dan perkembangan tersebut diperlukan sumber manusia yang berkualitas dan berwawasan tinggi serta sanggup

bersaing secara sehat dalam segala aspek.

Goleman (1999) menjelaskan bahwa kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan senantiasa dipengaruhi oleh suasana dan keadaan emosinya. Goleman menjelaskan lebih lanjut tentang kemampuan individu melakukan sesuatu berkaitan dengan kestabilan emosi seseorang dalam menye-

suaikan dirinya dengan perubahan dan perkembangan zaman.

Kemampuan dan kepintaran individu bertindak pastilah menggunakan segala kecerdasan yang dimilikinya secara baik. Konsep kecerdasan emosi yang ditawarkan oleh Goleman dapat membantu meningkatkan prestasi kerja secara individu maupun secara kelompok atau tim kerja dan seterusnya mempengaruhi keberhasilan organisasi (Butcher dan Harvey, 1998). Selaras dengan itu, Harahap (2000) menyatakan sumber daya manusia yang berkualitas, berprestasi dan berwawasan tinggi yang diperlukan pada saat ini dan masa depan, yaitu (i) kemampuan bahasa yang baik, (ii) mampu menggunakan alat teknologi, (iii) mahir dalam komunikasi, (iv) kerjasama yang sehat, (v) memiliki kreativitas dan fleksibilitas, (vi) baik dalam memimpin, (vii) mematuhi etika dan moral, (viii) mempunyai visi, inovasi dan semangat bekerja yang tinggi.

Untuk mengatasi tantangan pergeseran paradigma kemanusiaan, seperti yang diketahui, abad ke-21 menjanjikan era yang canggih sebagai hasil perkembangan besar sains dan teknologi berasal dari perubahan sosial yang terus berlanjut di semua aspek kehidupan, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir dan kemampuan untuk menggunakan alat teknologi mutakhir (Sidi, 2000).

Goleman (2000) menyatakan bahwa manusia memiliki dua pikiran intelektual dan pikiran emosi. Menurutnya, kedua kecerdasan ini sangat membantu dalam

meningkatkan kualitas diri dan sumber daya manusia lainnya. Mengabaikan salah satu dari kemampuan ini menyebabkan banyak individu mengalami masalah pribadi atau bahkan bergaul dengan lingkungan seperti organisasi tempat mereka bekerja atau dengan komunitas lain.

Mengakui bahwa peran guru merupakan kaitan antara sistem pendidikan dan sumber daya manusia, sedangkan dampak program inovasi pendidikan yang dilakukan melalui guru (Medley 1982). Peran institusi pendidikan pasti menantang dan membutuhkan perencanaan yang lebih hati-hati. Oleh karena itu, lembaga pendidikan melalui guru menciptakan orang yang ber-pengetahuan, berbakat dan terampil yang relevan dengan perkembangan zaman dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di Indonesia. Hal ini menunjukkan profesi guru merupakan profesi yang tidak hanya memiliki beban fungsional melainkan juga beban moral terhadap masyarakat dan masa depan bangsa.

Profesi yang dimaksud di sini adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dan menjadi sumber keuangan atau kehidupan yang membutuhkan keahlian, keterampilan, kreativitas dan inovasi yang sesuai dengan nilai atau norma kualitas atau norma dengan mewajibkan pendidikan profesi pendidikan. Persyaratan ini, sebagai guru di Indonesia, harus bekerja sama dalam kelompok kerja yang berkualitas untuk memecahkan masalah pendidikan yang kompleks dan menemukan strategi untuk reformasi pendidikan dan pengajaran

sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Blacburn & Lawrence (1995) menyatakan bahwa lembaga pendidikan adalah organisasi sosial dunia yang memiliki peran penting dalam mempersiapkan dan meningkatkan sumber daya manusia untuk menempati posisi tertentu, menerapkan budaya kepada generasi baru untuk mempersiapkan individu agar lebih terampil, kreatif, inovatif, dan mampu mengkritik masyarakat, serta mampu menghasilkan dan mengeksplorasi sains dan teknologi. Sebagai organisasi terstruktur, lembaga pendidikan memiliki nilai atau standar kemahiran yang tinggi dalam keahlian akademik seseorang. Ini berarti salah satu faktor yang harus diperhatikan di lembaga pendidikan adalah guru individu sebagai sumber daya manusia yang profesional. Umumnya, keterampilan, profesi dalam keahlian masing-masing guru didapat dari lembaga pendidikan dan lingkungan.

Kuncinya adalah apakah tenaga pendidik berkualitas akan atau tidak akan ditentukan oleh pengaruh guru individu untuk terus belajar dan mengembangkan diri dan menyesuaikan diri dengan pengaruh lingkungan. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu perspektif kunci tentang perilaku karyawan terhadap organisasi. Menurut Mayer & Allen (1990) komitmen organisasi adalah fokus utama dalam deskripsi teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan pengaruhnya terhadap organisasi.

Komitmen terhadap organisasi menguntungkan individu untuk

memenuhi kebutuhan mereka dalam hal stabilitas kerja staf terhadap organisasi. Studi Scholl (1981) menemukan bahwa staf yang berkomitmen akan terus bekerja dengan tekun meskipun atmosfer dalam organisasi tersebut baik merangsang atau tidak mendorong. Menurut Steers (1977) melalui studi komitmen terhadap organisasi sangat mempengaruhi kreativitas staf terhadap karir mereka. Oleh karena itu, penting untuk memeriksa bagaimana staf berkomitmen terhadap organisasi dan faktor apa yang mempengaruhi komitmen mereka.

Dari faktor individu peneliti mencoba mengeksplorasi dari perspektif kecerdasan emosi pada komitmen kerja suatu organisasi. Menurut Goleman (1995, 1999, 2000) kecerdasan emosi adalah bagian penting dari kehidupan seseorang, entah itu kelompok pribadi atau kelompok kerja. Oleh karena itu, individu yang bekerja dalam organisasi cenderung tidak memiliki konflik tugas. Oleh karena itu, mungkin saja guru yang memiliki kecerdasan emosi tinggi cenderung memiliki komitmen tinggi, karena individu tahu siapa mereka, selalu menjaga hubungan baik dengan orang lain dan berusaha menjadi pekerja terbaik.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk dianggap sebagai "meta-ability" yang bertindak sebagai sumber kecerdasan bahwa individu perlu menggunakan semua kecerdasan lain dan keterampilan kepemilikan lainnya secara efektif. Pentingnya kemampuan ini, demi kemampuan meta di antara staf dalam membentuk

dan menyesuaikan kompetensi individu dengan kondisi kerja mereka seperti proses belajar mandiri dan proses belajar mandiri. Kelebihannya adalah untuk membantu meningkatkan kinerja dan keunggulan individu dan kelompok dan mempengaruhi efektivitas organisasi (Goleman, 1995, 1999, 2000).

Cherniss (2001) menjelaskan bahwa faktor kecerdasan emosi seorang karyawan dapat menentukan keefektifan komitmen terhadap organisasi. Sejalan dengan itu, Carson & Carson (1998) menemukan bahwa kecerdasan emosi merupakan bagian penting dalam menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan model tersebut, seseorang yang berkomitmen terhadap pekerjaannya adalah orang dengan emosi cerdas, mereka yang cerdas dalam emosi dapat memotivasi dan mengendalikan emosi mereka sendiri, visioner saat membuat keputusan, memahami dan berempati dengan kebutuhan psikologis orang lain dan melakukan hubungan sosial yang baik.

Penelitian lain seperti yang dilakukan Abraham (1999), Campbell (2000) Grandley (2000), Menges (1999) dan Pasanen (2000) menemukan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor penting dan memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap dan efektivitas seseorang dalam organisasi.

Uraian diatas memberikan gambaran betapa pentingnya kecerdasan emosi dimiliki oleh guru untuk dapat berkomitmen dalam organisasi pendidikan. Hal ini yang mendasari peneliti ingin meneliti

Hubungan Kecerdasan Emosi dan Dengan Komitmen Organisasi pada Guru di SMA Darma Putra Asahan.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMA Darmawangsa Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *total sampling*, sampel berjumlah 65 orang. Analisis data menggunakan analisis korelasi *r Product Moment*.

Intrumen penelitian yang dipakai sebagai alata ukur variabel berbentuk skala psikologi yang dikembangkan oleh peneliti dengan cara mempedomani aspek-aspek dan indikator masing-masing variabel. Intrumen pengukuran dalam penelitian ini antara lain:

Skala kecerdasan emosiyang digunakan yaitu skala yang dikembangkan oleh Goleman dalam Noriah, dkk (2004) dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.914.

Skala komitmen organisasi yang digunakan yaitu model *Affective Continuance and Normative Commitment Scales* (ACNCS) yang kembangkan Allen dan Mayer (1990) dengan indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.830.

Tabel 1: Reliabilitas Skala

| Variabel            | Cronbach's Alpha |
|---------------------|------------------|
| Kecerdasan Emosi    | 0.914            |
| Komitmen Organisasi | 0.830            |

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi pada Guru. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis korelasi *r Product Moment* menggunakan program SPSS sebagai berikut di tabel 2:

Tabel 2: Analisis Korelasi

| Variabel | $R_{xy}$ | $R^2$ | P     | %      |
|----------|----------|-------|-------|--------|
| XI – Y   | 0.780    | 0.559 | 0.000 | 55.9 % |

Berdasarkan tabel 2 di dapatkan nilai koefisien linieritas atau  $r_{xy} = 0.780$  serta nilai koefisien determinan  $r^2 = 0.559$  dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi komitmen organisasi pada guru.

Nilai koefisien determinan  $r^2 = 0.559$  berarti sumbangan efektif atau kontribusi kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi sebesar 55.9%.

Kecerdasan emosi memiliki ciri-ciri kepribadian yang dibutuhkan setiap guru untuk berhasil dalam karirnya. Identifikasi tingkat kecerdasan emosi memberikan informasi berharga kepada guru dalam mengevaluasi efektivitas diri dan lebih lanjut menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pentingnya kecerdasan emosi dalam meningkatkan kinerja pribadi atau kelompok dan komitmen organisasi telah dibuktikan oleh hasil studi empiris seperti penelitian asing oleh Goleman, 1995, 1999, Carson & Carson 1998, Carson & Salovey 1998, Mayer 1999, 2000, 2001;

Tapia 1999, Carson & Salovey 2000 Cooper 1997; dan Dulewicz & Higgs 2000). Studi lokal di Malaysia (Norah et al., 1999, 2002, 2003, 2004; Zuria, 2005; Syafrimen Syafril 2004; Syed Najamuddin Bin Syed Hassan, 2004; Mohd Najib Ghafar, 2000 dan Mohammad Tajuddin Nursalam Bin Sima Abdullah, 2000)

Penelitian juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Copper (1997) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi individu dan organisasi dalam hal bagaimana seseorang memutuskan, dinamika organisasi dan nilai hidup yang paling memuaskan. Bahkan, Copper (1999) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi dikatakan lebih berhasil dalam pekerjaan mereka, memiliki hubungan individu yang kuat, kepemimpinan yang baik dan efektif dan memiliki kesehatan pribadi yang baik sehingga lebih berkomitmen dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menambah khasana untuk memperkuat bahwa pentingnya seorang guru memiliki kecerdasan emosi yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi terhadap instansi tempat bekerja ditengah fenomena kesejahteraan guru yang semakin di tingkatkan dan diperhatikan secara khusus oleh Negara.

Guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan seorang guru mau berkomitmen dalam organisasi dalam hal ini instansi pendidikan yaitu sebesar 55,9% sesuai hasil penelitian. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kecerdasan

emosi seorang guru yang tinggi memiliki kontribusi yang tinggi pula terhadap komitmen organisasi guru tersebut pada tempat ia bekerja.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data menggunakan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi pada Guru. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis korelasi *r Product Moment* menggunakan program SPSS di dapatkan nilai koefisien linieritas atau  $r_{xy} = 0.780$  serta nilai koefisien determinan  $r^2 = 0.559$

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abraham, R. 1999. The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention to Turnover. *The Journal of Psychology* 133 (4): 441-445. Teachers in Malaysia. Disertasi Ph.D. Louisiana State University.
- Abraham, R. 2000. Emotional Intelligence in Organizations: A Conceptualizational Commitment and Intention to Turnover. *The Journal of Psychology* 133(4)441-455.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Ari Ginanjar Agustian. 2001. *Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Baron, R. 1998. *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual*. Toronto: Multi Health Systems.
- Baron, R. & Parker 2000. *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Butcher, D. & Harvey, P. 1998. Meta-ability development: A New concept for career management. *Career Development International* 3 (2):75-78.
- Carson, K.D & Carson, P.P 1998. Career commitment, competencies, and citizenship. *Journal of Career Assessment* 6 (2): 195-208.
- Cherniss, C. 1998. Social and Emotional Learning for Leaders. *Educational Leadership*. 55(7)26-28.
- Dessler. G. 1985. Human Behaviour improving performance at

- work. Virginia: Rostom Publishing Company Inc.
- Erawati Toelis. 2005. Pengaruh iklim kerjasama, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pengetua terhadap kepuasan kerja guru. Tesis Dr. Fal. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence New York*: Bantam Books.
- Goleman, D 1999. Emotional Competence. *Executive Excellence* 16 (4): 19.
- Goleman, D. 2000. Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. Dlm. Cherniss, C. & Goleman, D. *The Emotionally Intelligent Workplace*, Hlm. 27-44. San Francisco: Jossey-Bass.
- Indra Djati Sidi. 1999. Pidato arahan pada seminar sehari pengembangan model mengajar sekolah di pusat pengembangan penataran guru keguruan. Jakarta 18 Februari.
- Locke, E. A & Latham, G. P. 1990. *Work motivation and satisfaction: light at the end of the tunnel*. *Psychological Science* 1(4):240-246.
- Blackburn, R.T., & J.H. Lawrence. (1995). *Faculty at Work: Motivation, Expectation, Satisfaction*. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Mowday, Porter & Steers (1982) *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover* New York: Academic Press
- Chatman, J. A. 1991. Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Mayer, J., Allen, N.J. 1993. Commitment to organizations and occupation: Extension and test of a three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 538-551.
- Mayer, J.D. & Allen, N. 1997. *Commitment in the workplace: the theory, research and application*. Thousand Oaks: Sage.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. 2000. Emotional Intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability. Dlm Bar-On, R. & Parker, J.D.A. (pnyt). *The handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, hlm. 92 – 117. San Francisco: Jossey – Bass.
- Medley, D. M. 1982. *Teacher effectiveness*, Dlm buku *Encyclopedia of Educational research*, oleh H. Mitzel, N.Y. Free Press, 1894-1903.
- Mohd. Azhar HJ. Yahya. 2004. Kecerdasan emosi ke atas komitmen kerjaya, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan tingkah laku warga organisasi. Tesis Dr. Fal. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Mottaz, C.J. 1988. Determinants of organizational commitment. *Human relations* 41(6):467-482.
- Noriah Mohd. Ishak, Siti Rohayah dan Syed Najamuddin Syed Hassan. 2004. Hubungan

- antara faktor kecerdasan emosi, nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan guru maktab rendah sains MARA. *Journal teknologi*. 39(E): 75-82.
- Reyes, P. 1992. Organizational commitment of teachers. Dlm Reyes, P. (pnyt). *Teachers and their workplace*, hlm 87 -99. Newbury Park, CA: Sage.
- Shin, H. & Reyes, P. 1991. *Teacher commitment and job satisfaction: Which comes first?* Chicago: American Educational Research Association. ERIC Document Reproduction Service No. ED 338-596.
- Steer, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 22: 57-74.
- Susanto, A.B. 1998. Tinjauan Pendidikan Tinggi dalam memasuki melenium ketiga: *Renungan beberapa aspek pembaharuan dunia pendidikan*. Universiti Atma Jaya Yogyakarta Indonesia memasuki melenium ketiga. Yogyakarta. Andi Offset. pp. 77-88.
- Syafrimen Syafril. 2004. Profil kecerdasan emosi guru-guru sekolah menengah zon tengah Semenanjung Malaysia (Perak, selangor, Negeri Sembilan, Malaka dan Johor). *Kertas Projek Sarjana*. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Tan Chwee Hoon. 2001. Kesan Emotional Intelligence ke atas kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi: Satu kajian kesan di kilang elektronik, Malaka. I. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi