

ABSTRACT

Current era of knowledge raises a variety of impact either positively or negatively to an organization or company. In these conditions, a variety of challenges or obstacles will arise and affect an organization; therefore indirectly the organization is required to do a better management in various parts or areas to achieve organizational objectives. These objectives can be achieved through individual performance, so therefore it is individuals that exist in the organization is required to provide or display the optimal performance. Optimal individual performance can be boosted from a variety of factors. Those factors include emotional intelligence and organizational commitment. The existence of emotional intelligence and high organizational commitment can improve the performance of individuals in a organization; vice versa if emotional intelligence and organizational commitment is low, then the individual's performance can decrease. This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and organizational commitment to the performance of nurses. By using simple random sampling, a total of 96 nurses who work at Santosa Hospital were the sample of this study. The results showed that emotional intelligence was significantly positively affect on the performance of nurses. Organizational commitment (affective commitment) was significantly positively affect on the performance of nurses. Organizational commitment (continuance commitment and normative commitment) were insignificantly positively affect on the performance of nurses.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Performance of Nurses.

ABSTRAK

Era pengetahuan saat ini menimbulkan berbagai dampak baik secara positif maupun negatif terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Dalam kondisi tersebut, berbagai tantangan atau hambatan akan muncul dan mempengaruhi suatu organisasi; oleh karena itu organisasi secara tidak langsung dituntut untuk melakukan pengelolaan yang lebih baik lagi dalam berbagai bagian atau bidang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui kinerja individunya, sehingga oleh karena itu individu yang ada pada organisasi dituntut untuk memberikan atau menampilkan kinerja yang optimal. Kinerja individu yang optimal dapat di dukung dari berbagai faktor. Faktor tersebut antara lain adalah kecerdasan emosional dan komitmen organisasional. Adanya kecerdasan emosional dan komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi; begitu pula sebaliknya jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasional rendah, maka kinerja individu dapat menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat. Dengan menggunakan *simple random sampling*, sebanyak 96 perawat yang bekerja di Santosa *Hospital* Bandung menjadi sampel penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasional (*affective commitment*) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasional (*continuance commitment* dan *normative commitment*) tidak secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Kata-kata kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Perawat.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iiaa
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10

2.1	Kajian Pustaka	10
2.1.1	Pengertian Kecerdasan Emosional	10
2.1.2	Komponen Kecerdasan Emosional	12
2.1.3	Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja	16
2.1.4	Pengertian Komitmen Organisasional	18
2.1.5	Pendekatan Komitmen Organisasional	20
2.1.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	26
2.1.7	Menciptakan Komitmen Organisasional	30
2.1.8	Pengertian Kinerja	31
2.1.9	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.1.10	Penilaian Kinerja	38
2.1.11	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	41
2.1.12	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	43
2.2	Rerangka Pemikiran	44
2.3	Model dan Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Metode Penelitian	47
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.3	Metode Pengumpulan Data	49
3.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50

3.5 Metode Analisis Data	54
3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	55
3.5.2 Pengujian Normalitas	57
3.5.3 Pengujian <i>Outliers</i>	58
3.5.4 Pengujian Multikolinearitas	59
3.5.5 Pengujian Heteroskedastisitas	59
3.5.6 Pengujian Hipotesis	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Pengumpulan Data	62
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	104
4.3 Hasil Pengujian Normalitas	112
4.4 Hasil Pengujian <i>Outliers</i>	114
4.5 Hasil Pengujian Multikolinearitas	115
4.6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	117
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	118
4.7.1 Hasil Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat	118
4.7.2 Hasil Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat	131
4.8 Implikasi Manajerial	139
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	142
5.1 Simpulan	142

5.2 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang	145
--	-----

DAFTAR PUSTAKA	147
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Organizational Commitment</i>	29
Gambar 2.2 Elemen-Elemen Kunci Dalam Sistem Penilaian Kinerja	39
Gambar 2.3 Pengaruh Penerapan <i>Emotional Intelligence</i> Dalam Organisasi	42
Gambar 2.4 Rerangka Pemikiran	44
Gambar 2.5 Model Penelitian	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	51
Tabel 3.2	Pemberian Bobot Menurut Skala Likert	54
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi dan Persentase Demografi Responden (N = 96)	63
Tabel 4.2a	Hasil Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional Responden (N = 96)	65
Tabel 4.2b	Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional Responden (N = 96)	83
Tabel 4.2c	Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Perawat Responden (N = 96)	94
Tabel 4.3a	Hasil Pengujian Validitas terhadap Kecerdasan Emosional (N = 96)	104
Tabel 4.3b	Hasil Pengujian Validitas terhadap Komitmen Organisasional (N = 96)	106
Tabel 4.3c	Hasil Pengujian Validitas terhadap Kinerja Perawat (N = 96)	107
Tabel 4.4	Keseluruhan Hasil Pengujian Reliabilitas (N = 96)	108
Tabel 4.5	Hasil Pengujian <i>Outliers</i> (N = 96)	114
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Multikolinearitas (N = 84)	116
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (N = 84)	117
Tabel 4.8a	Hasil Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional	

	(Mengenali Emosi Diri) terhadap Kinerja Perawat	119
Tabel 4.8b	Hasil Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Mengelola Emosi) terhadap Kinerja Perawat	121
Tabel 4.8c	Hasil Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Memotivasi Diri Sendiri) terhadap Kinerja Perawat	123
Tabel 4.8d	Hasil Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Empati) terhadap Kinerja Perawat	126
Tabel 4.8e	Hasil Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Membina Hubungan Sosial) terhadap Kinerja Perawat	128
Tabel 4.9a	Hasil Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional (<i>Affective Commitment</i>) terhadap Kinerja Perawat	131
Tabel 4.9b	Hasil Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional (<i>Continuance Commitment</i>) terhadap Kinerja Perawat	133
Tabel 4.9c	Hasil Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional (<i>Normative Commitment</i>) terhadap Kinerja Perawat	136

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Kuesioner Penelitian
- Lampiran B Hasil Input Data SPSS
- Lampiran C Hasil Analisis Output Data SPSS
- Lampiran D Proposal Penelitian
- Lampiran E Berita Acara Bimbingan
- Lampiran F Surat Bukti Penelitian
- Lampiran G Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*)