Peningkatan Komitmen Organisasional Melalui Kecerdasan Emosional yang didukung oleh Konflik dalam Pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal

Gagi Aria Alembana Fatkhurahman, Prof. Dr. Hj. Umi Narimawati, Dra., S.E., M.Si[1]

1. **Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Komputer Indonesia, Bandung, 40122, Indonesia**

E-mail: Gagiaria@live.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatkan komitmen organisasional melalui kecerdasan emosional yang didukung oleh konflik dalam pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif serta menggunakan uji hipotesis analisis jalur. Unit analisis penelitian ini adalah populasi pegawai PT. Inti Kasoem Optikal yang berjumlah 60 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus. Kemudian, teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik dalam pekerjaan, 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, 3) Konflik dalam Pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional, 4) Komitmen Organisasional secara positif signifikan dipengaruhi melalui kecerdasan emosional yang didukung oleh konflik dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Konflik Dalam Pekerjaan, dan Komitmen Organisasional

Organizational Commitment Improvement through Emotional Intelligence Supported by Job Conflicts at Inti Kasoem Optikal Ltd

Abstract

This study is intended to acknowledge the improvement of organizational commitment through emotional intelligence supported by job conflicts at Inti Kasoem Optikal Ltd The methods employed in this study are qualitative and quantitative approaches with data description and verification analysis, as well as path analysis to test the hypothesis. Analysis unit of this study involves a population of Inti Kasoem Optikal Ltd employees, comprising 60 individuals in which the whole population functions as study sample using census method. Subsequently, data collection was obtained from observations, interviews, and questionnaires The findings show that: 1) Emotional intelligence has a negatively significant impact on the job conflicts, 2) Emotional intelligence has a positively significant impact on the organizational commitment, 3) Job conflicts have a negatively significant impact on the organizational commitment, 4) Organizational commitment has a positive impact on emotional intelligence, supported by job conflicts..

***Keywords**: Emotional Intelligence, Job Conflicts, and Organizational Commitment*

Pendahuluan

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia khususnya dalam bidang perekonomian. Perusahaan-perusahaan harus siap bersaing tidak hanya dengan perusahaan lokal saja tapi juga perusahaan dari seluruh dunia. Situasi ini dirasakan begitu berat dengan kondisi melemahnya perekonomian di Indonesia yang menyebabkan banyak perusahaan terpaksa harus merumahkan karyawanya agar perusahaan bisa terus bertahan hidup menghadapi kondisi perekonomian Indonesia dari dampak globalisasi. Kita bisa melihat dari perusahaan yang tergabung dalam sektor industri tekstil, alas kaki, perusahaan pertambangan, jasa minyak dan gas, perusahaan semen serta otomotif. Sesuai dengan data Asosiasi Pesepatuan Indonesia (Aprisindo) menyebutkan, sejak Januari 2015, industri sepatu Indonesia telah melakukan PHK secara bertahap terhadap 11.000 pekerja.

Adapun dalam sektor pertambangan, terlihat lebih parah lagi kondisinya. Sektor industri tambang yang mengalami minus 2,32 persen dalam bisnisnya di kuartal I 2015, telah melakukan PHK terhadap ratusan ribu pekerja. Kemudian, khusus di sektor batubara, Asosiasi Pertambangan Batubara Indonesia (APBI) menunjukan data bahwa jumlah pekerja di sektor tambang ini sudah berkurang sekitar 400.000 - 500.000 pekerja dari total pekerja sekitar 1 juta pekerja. PHK di Industri batubara terjadi karena perusahaan mengurangi volume produksi untuk meminimalisir kerugian akibat merosotnya harga batubara di dunia. Dalam Kompas Rabu (20/05/2015), Pandu P. Sjahrir, Ketua Umum APBI, mengatakan bahwa "Langkah efisiensi sulit dilakukan, makanya banyak karyawan dirumahkan,".

Sejumlah strategi untuk menumbuhkan ekonomi harus dilakukan agar target pemerintah mengurangi angka pengangguran sebesar 5,6 persen dari angkatan kerja di tahun ini tercapai. Setidaknya pemerintah harus bisa mengayomi agar tidak ada perusahaan yang gulung tikar ataupun melakukan PHK besar-besaran lagi. Menurut, Dr. Ir. Eddy Soeryanto Soegoto dalam bukunya, *Entrepreneurship* "Menjadi Pembisnis Ulung" mengatakan bahwa," Untuk mengatasi masalah pengangguran dan menanggulaingi penduduk miskin tersebut perlu dibangun semangat *entrepreneurship* baik di lingkungan perguruan tinggi maupun masyarakat umum guna melahirkan *entrepreneur-entrepremeur* baru. Dibutuhkan minimal 2 persen dari jumlah penduduk Indonesia yang berjumlah 220 juta jiwa atau sebanyak 4,4 juta *entrepreneur* guna mengatasi masalah pengangguran di Indonesia, sementara saat ini baru terdapat 400.000 pelaku usaha atau baru 0,18 persen dari jumlah penduduk Indonesia."

Salah satu perusahaan yang berawal dari semangat *entrepreneur* dan sampai saat ini masih bertahan adalah PT. Inti Kasoem Optical. Perusahaan ini di bangun pada tahun 1982 oleh putra dari A. Kasoem, yaitu Hari Laksana Kasoem. PT. Inti Kasoem Optical adalah perusahaan yang menjadi pionir di industri kacamata. Saat ini PT. Inti Kasoem Optical memiliki kantor pusat di Kota Bandung dengan 3 toko cabang di Kota Bandung dan 11 toko cabang lainya yang tersebar di Indonesia. Meskipun perusahaan ini menjadi pionir, tidak menjadikan sebuah jaminan perusahaan bisa memenangkan situasi industri kacamata yang begitu kompetitif. Situasi itu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut,

Tabel 1
Top Brand Index 2015
Kategori Retail - Optik

No	Merek	TBI	TOP
1.	Melawai	48,4%	TOP
2.	Seis	9,5%	
3.	Tunggal	9,3%	
4.	A. Kasoem	2,7%	
5.	Joyo Optik	2,4%	

Sumber: www.topbrand-award.com

Diketahui dari tabel menunjukan bahwa PT. Inti Kasoem Optikal belum berhasil menjadi *top brand* di mata masyarakat. Merek A. Kasoem yang disebutkan dalam tabel tersebut bahkan adalah kompetitor dari lini keluarga Kasoem itu sendiri. Merek Lily Kasoem juga adalah pesaing dari lini keluarga PT. Inti Kasoem Optikal. Perpecahan ini terjadi karena perselisihan diantara anak-anak dari A. Kasoem itu sendiri. Situasi semakin sulit ketika PT. Inti Kasoem Optikal harus melepas 11 toko cabang diluar Kota Bandung itu kepada manajemen yang lain sehingga hanya 3 toko penjualan saja yang dimiliki oleh PT. Inti Kasoem Optikal.

Dengan situasi kemerosotan ekonomi secara nasional dan kondisi industri yang sangat kompetitif ini, tentunya perlu ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga tercipta komitmen organisasional dalam diri karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasional menjadi identifikasi dan usaha seseorang yang cukup mendominasi terhadap sebuah perusahaan. Pemahaman komitmen tidak sebatas ketersediaan karyawan bekerja pada perusahaan itu dalam jangka waktu yang lama. Namun lebih dari pada itu, bahwa karyawan memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan bersedia mengerjakan sesuatu di atas batas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Komitmen organisasional juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka (Robbins, 2006). Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung bertahan pada pekerjaannya atas keinginannya sendiri. Sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun karyawan dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Menurut Allen dan Meyer (1990), ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap karyawan, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional seorang karyawan adalah bahwa karyawan mampu disiplin untuk mengikuti peraturan perusahaan,

Tabel 2
Daftar Pelanggaran Kedisiplinan Karyawan PT. Inti Kasoem Optical tahun 2013 dan 2014

Bulan	Datang Terlambat	
	2013	2014
Januari	13	9
Febuari	5	7
Maret	4	4
April	6	12
Mei	5	6
Juni	7	7
Juli	9	8
Agustus	3	9
September	8	10
Oktober	4	11
November	9	6
Desember	7	5
TOTAL	80	94

Sumber: PT. Inti Kasoem Optical

Diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Inti Kasoem Optical. Penurunan komitmen karyawan dalam hal disiplin ini terjadi karena terdapat keterbatasan kemampuan perusahaan dalam memberikan fasilitas kerja kepada karyawan sehingga keterlambatan merupakan bentuk dari kewajaran. Hal ini juga terjadi karena karyawan cenderung menghindari konflik, karena merasa tidak nyaman dalam bekerja, Sering terjadi kesalahan dalam koordinasi baik dengan vendor maupun antar karyawannya dan perbedaan pendapat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan antara karyawan satu dengan lainya sehingga terjadilah kekakuan dalam bekerja juga *gap*.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, skill, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. “Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua

atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan, nilai atau persepsi" (Rivai dan Sagala, 2009:999). Tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan tidak bisa menghindari konflik, karena dalam kehidupan berorganisasi hal ini akan terus ada.

Seperti yang dikemukakan oleh Bagshaw (1998, p. 206)
"*Conflict is a fact of life, in organizations just as everywhere else,as people compete forjobs, resources, power, acknowledgement, and security. Dealing with is difficult because it arouses such primitive emotions. People feel threatened (rightly or wrongly), and this creates a version of the age -old stress response – fight or flight*".

Sementara itu, disebutkan dalam jurnal penelitian Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang pada tahun 2015 menyebutkan bahwa konflik kerja yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan komitmen organisasional. Dampak konflik ini bila tidak segera disadari dan diatasi, tidak menutup kemungkinan komitmen karyawan dalam perusahaan akan semakin menurun dan tentunya akan berefek kepada keutuhan perusahaan itu dalam mencapai tujuannya.

Kenyataan di lingkungan kerja, karyawan akan selalu dihadapkan oleh konflik. Oleh karena itu, kecerdasan emosi dalam diri karyawan memegang peran yang sangat penting agar karyawan tetap berkomitmen untuk bekerja di perusahaan.

Diggins (2004) mengatakan bahwa, *"Emotional intelligence (EI) helps people to be more aware of their interpersonal style, recognize and manage the impact of emotions on their thoughts and behavior, develop their ability to judge social dynamics in the workplace, and understand how well they manage relationships and how to improve."*

Goleman (1997), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dan keberhasilan pengembangan karir karyawan diantaranya ditentukan oleh komitmen organisasional. Dalam kondisi PT. Inti Kasoem Optikal dan perekonomian di Indonesia yang sedang tidak stabil tentunya karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan untuk menciptakan komitmen yang kokoh. Kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan oleh perusahaan. Namun, hal itu belum menjadi perhatian PT. Inti Kasoem Optikal, pelatihan untuk pengembangan karyawan baru sebatas seputar *product knowledge* dan pelatihan penjualan produk.

"Dalamnya laut dapat diukur, salamnya hati siapa tahu" adalah peribahasa kuno yang sudah sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari. Ungkapan ini dapat memberikan kesimpulan bahwa memahami apa yang dipikirkan atau dirasakan oleh manusia bukan hal yang mudah. Padahal apa yang menjadi pikiran atau dirasakan manusia sering kali merupakan indikator perilaku yang dijalankan manusia tersebut. Sebagai contoh, orang yang memiliki perasaan positif seperti bangga terhadap suatu barang akan memiliki perilaku yang positif terhadap barang tesebut, misalnya dengan merawatnya dengan amat baik.

Demikian pula dengan karyawan dalam di PT. Inti Kasoem Optikal sebagai, karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku tertentu. Sayangnya, perusahaan tidak bisa serta-merta mengetahui pikiran, perasaan, atau perilaku karyawanya dalam bekerja ataupun memiliki komitmen jika tidak melakukan penyelidikan, sebab perusahaan hanya memiliki data-data

pribadi, nama, usia, alamat, tingkat pendidikan yang dikumpulkan selama proses perekrutan karyawan. Sedangkan kecerdasan emosional, sikap atau pikiran karyawan akan suatu hal, keinginan untuk berpindah sehingga mengurangnya komitmen tidak dapat diketahui perusahaan secara langsung dan perlu adanya riset lebih lanjut. Oleh karena itu, menyesuaikan fenomena yang terjadi di internal PT. Inti Kasoem Optikal dan untuk fokus perusahaan dalam membangun komitmen karyawanya, penulis mengambil judul penelitian ini sebagai berikut,

"PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL YANG DIDUKUNG OLEH KONFLIK DALAM PEKERJAAN PADA PT. INTI KASOEM OPTIKAL"

Rumusan Masalah

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan emosional, konflik dalam pekerjaan dan komitmen organisasional yang terjadi pada PT. Inti Kasoem Optikal
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Konflik dalam Pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal
3. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal
4. Bagaimana pengaruh Konflik dalam Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal
5. Bagaimana Komitmen Organisasional dapat dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional yang didukung oleh Konflik dalam Pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional seseorang dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan komitmen yang tinggi terhaap pengembangan diri sendiri. Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan psikologis dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memilki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktek dan pengalaman. Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Sebelumnya Gardner (Goleman, 2009:51-53) mengemukakan "8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk)". Menurut Goleman (2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Garner adalah manisfestasi dari penolakan akan pandangan intelektual quotient (IQ). Salovey (Doleman, 2009:57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Konflik Dalam Pekerjaan

Menurut Stoner dan Freeman dalam (Wahyudi dan Akdon, 2005: 16) berpendapat bahwa, "Konflik organisasi adalah ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya, perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu merupakan penyebab munculnya konflik". Menurut Feldman dan Arnold dalam

(Wahyudi dan Akdon, 2005: 36) juga berpendapat bahwa, "Konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi".

Bedasarkan indikatornya, Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana pujaatmaka (1996:430) membagi konflik menjadi dua macam, yaitu: konflik fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional (*Dysfunctional Conflict*), yaitu konflik yang merintangi pencapai tujuan kelompok. Berikut indikator konflik fungsional dan disfungsional:

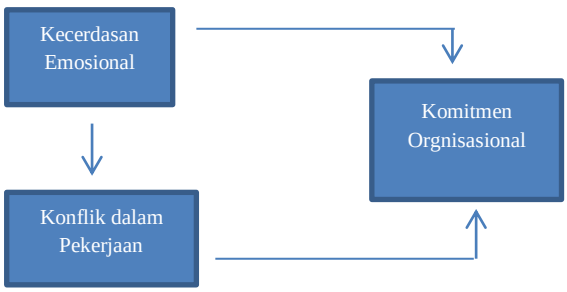
1. Konflik Fungsional
   a. Bersaing untuk meraih prestasi
   b. Pergerakan positif menuju tujuan
   c. Merangsang kreatifitas dan inovasi
   d. Dorongan melakukan perubahan
2. Konflik Disfungsional
   a. Mendominasi dalam diskusi
   b. Tidak senang bekerja dalam kelompok
   c. Benturan kepribadian
   d. Perselisihan antar individu
   e. Ketegangan

Komitmen Organisasional

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang memperngaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (johnson Dongoran, 2001). Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen karyawan terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka.

Allen dan Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu: (1) *Affective Commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.(2) *Continue Commitmen* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.(3) *Normative Commitmen* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikirian Teoritis

Hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, lebih berkomitmen kepada organisasi mereka (Shaffar dan Margaret (2003)), hasil penelitian ini sesuai oleh penelitian yang dilakukan oleh Adey dan Bahari (2010), dimana ada hubungan yang positif dan signifikan antara

kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Artinya, karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasional. Selain itu individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula.

Hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional dan Konflik Dalam Pekerjaan

Dalam lingkungan bekerja seperti yang Penulis sebutkan dalam latar belakang penelitian ini bahwa konflik dalam pekerjaan tidak bisa dihindari, untuk itu kecerdasan emosional seseorang untuk bisa menerima kenyataan konflik yang selalu ada sangat diperlukan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abubakr M, Suliman dan Fuad N. Al-Saikh (2006) menyebutkan adanya tanda korelasi negatif antara tingkat kecerdasan emosional dengan konflik yang mengindikasikan bahwa semakin besar tingkat kecerdasan emosional seseorang semakin rendah konflik yang dihadapi. Penemuan ini juga menggambarkan adanya dimensi keterlibatan emosi, sifat seseorang dan kemampuan dalam bersosialisasi di dalam komponen konflik. Tentunya, kelompok yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi akan mampu secara aktif dan efektif bertahan terhadap tuntutan dan tekanan dari orang lain atau dalam pekerjaanya. Sementara itu, kelompok yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah, mereka sangat lemah dalam mengatur emosi dan hubungan relasinya, dimana hal itu bisa memicu kepada pengembangan konflik.

Hubungan antara variabel Konflik Kerja dan Komitmen Organisasional

Konflik merupakan gejala psikologis yang dialami seseorang yang menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan dapat menurunkan komitmen karyawan pada perusahaan. Konflik disebabkan oleh tekanan organisasional di tempat kerja atau ketidaksesuaian antara harapan dan pencapaian hasil. Tekanan organisasional muncul saat karyawan merasa terbebani dan tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Menurut pendapat Jackson dan Shuler menyatakan bahwa,

"Konflik mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penungkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan" (Rulestari dan Eryanto, 2013: 21)

Hipotesis

Bedasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Adanya kecerdasan emosional, konflik dalam pekerjaan dan komitmen organisasional yang terjadi pada PT. Inti Kasoem Optikal

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Konflik Dalam Pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal

H3 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal

H4 : Konflik Dalam Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal

H5 : Komitmen Organisasional dipengaruhi melalui Kecerdasan Emosional yang didukung oleh Konflik dalam Pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatkan komitmen organisasional melalui kecerdasan emosional yang didukung oleh konflik dalam pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif serta menggunakan uji hipotesis analisis jalur. Unit analisis penelitian ini adalah populasi pegawai PT. Inti Kasoem Optikal yang berjumlah 60 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus. Kemudian, teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner.

Validitas dan Realibitas

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	p1 (-)	0,851	0,3	Valid
	p2	0,668	0,3	Valid
	p3 (-)	0,514	0,3	Valid
	p4	0,372	0,3	Valid
	p5 (-)	0,381	0,3	Valid
	p6	0,776	0,3	Valid
	p7 (-)	0,736	0,3	Valid
	p8	0,672	0,3	Valid
	p9 (-)	0,918	0,3	Valid
	p10	0,407	0,3	Valid
	p11 (-)	0,793	0,3	Valid
	p12	0,728	0,3	Valid
	p13	0,863	0,3	Valid
	p14 (-)	0,447	0,3	Valid
	p15	0,539	0,3	Valid
	p16 (-)	0,918	0,3	Valid
	p17	0,809	0,3	Valid
	p18 (-)	0,843	0,3	Valid
	p19	0,389	0,3	Valid
	p20 (-)	0,600	0,3	Valid
	p21	0,898	0,3	Valid
	p22 (-)	0,848	0,3	Valid
	p23	0,785	0,3	Valid
	p24 (-)	0,696	0,3	Valid
	p25	0,787	0,3	Valid
Variabel	**Pertanyaan**	**Koefisien Validitas**	**Titik Kritis**	**Keterangan**
Konflik dalam Pekerjaan (X2)	p1	0,728	0,3	Valid
	p2	0,787	0,3	Valid
	p3 (-)	0,696	0,3	Valid
	p4	0,389	0,3	Valid
	p5 (-)	0,848	0,3	Valid
	p6	0,413	0,3	Valid
	p7	0,419	0,3	Valid
	p8	0,350	0,3	Valid
	p9 (-)	0,349	0,3	Valid
Variabel	**Pertanyaan**	**Koefisien Validitas**	**Titik Kritis**	**Keterangan**
Komitmen Organisasional (Y)	p1	0,654	0,3	Valid
	p2 (-)	0,592	0,3	Valid
	p3	0,727	0,3	Valid
	p4 (-)	0,714	0,3	Valid
	p5	0,412	0,3	Valid
	p6 (-)	0,750	0,3	Valid
	p7	0,593	0,3	Valid
	p8 (-)	0,630	0,3	Valid
	p9	0,489	0,3	Valid

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 13

Dari hasil uji validitas yang terlampir dalam tabel diatas, menunjukan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah valid atau dapat juga dikatakan memiliki ketepatan dalam fungsi ukurnya.

Tabel 4
Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,966	0,7	Reliabel
Konflik dalam Pekerjaan (X2)	0,755	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,900	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 13

Dari hasil uji reliabilitas diatas menunjukan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Konflik dalam Pekerjaan (X2), dan Komitmen Organisasional (Y) menunjukan hasil yang reliabel atau dapat dikatakan bahwa ketiga

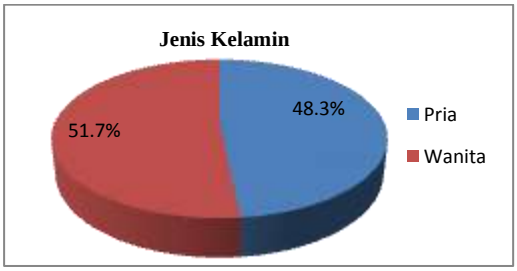
variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan dan dapat memberikan hasil yang konsisten sebagai alat ukur.

HASIL PENELELITAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 5
Data responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Pria	29	48,3
2	Wanita	31	51,7
Total		60	100,0

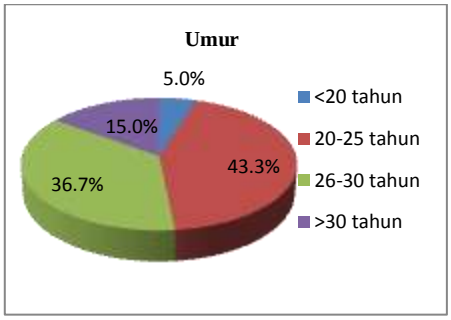


Gambar 2
Data responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan Jenis Kelamin. Dari 60 orang yang diteliti, 29 orang (48,3 %) diantaranya adalah Pria, 31 orang (51,7%) diantaranya adalah Wanita. Diketahui dalam situasi dilapangan bahwa karyawan pria diposisikan pada *back office* sedangkan karyawan wanita rata-rata diposisikan pada *front office* seperti bagian *sales* dan *marketing*. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Inti Kasoem Optikal dalam usaha menarik konsumennya membutuhkan penampilan dan ketertarikan psikologis dari tenaga kerja wanita.

Tabel 6
Data responden berdasarkan Umur

No	Umur	F	%
1	<20 tahun	3	5,0
2	20-25 tahun	26	43,3
3	26-30 tahun	22	36,7
4	>30 tahun	9	15,0
Total		60	100,0

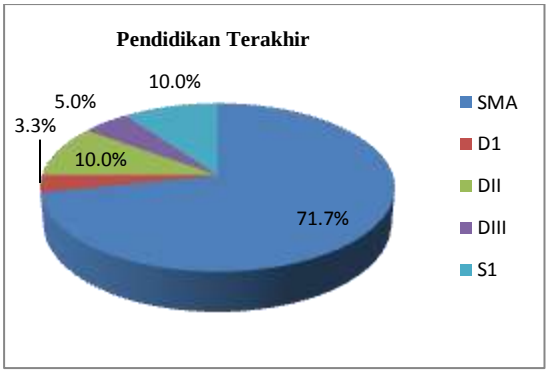


Gambar 3
Data responden berdasarkan Umur

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan Umur. Dari 60 orang yang diteliti, 3 orang (5,0 %) diantaranya berumur dibawah 20 tahun, 26 orang (43,3%) diantaranya berumur antara 20 sampai 25 tahun, 22 orang (36,7%) diantaranya berumur antara 26 sampai 30 tahun, dan 9 orang (15,0%) diantaranya berumur lebih dari 30 tahun.Jadi diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 20 sampai 25 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan di PT. Inti Kasoem Optikal sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *retail* kacamata banyak menyerap tenaga pekerja yang berpenampilan muda dalam menghadapi persaingan di industri kacamata.

Tabel 7
Data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	F	%
1	SMA	43	71,7
2	D1	2	3,3
3	DII	6	10,0
4	DIII	3	5,0
5	S1	6	10,0
Total		60	100,0

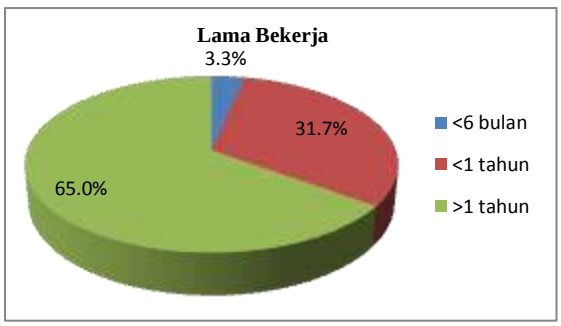


Gambar 4
Data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir. Dari 60 orang yang diteliti, 43 orang (71,7%) diantaranya memiliki pendidikan SMA, 2 orang (3,3%) diantaranya memiliki pendidikan D1, 6 orang (10,0%) diantaranya memiliki pendidikan DII, 3 orang (5,0%) diantaranya memiliki pendidikan DIII, dan 6 orang (10,0%) diantaranya memiliki pendidikan S1. Melihat sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang SMA, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesulitan pekerjaan di PT. Inti Kasoem Optikal tidak terlalu sulit, sehingga dalam pelaksanaanya tidak begitu dibutuhkan keterampilan khusus.

Tabel 8
Data responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	F	%
1	<6 bulan	2	3,3
2	<1 tahun	19	31,7
3	>1 tahun	39	65,0
Total		60	100,0



Gambar 5
Data responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan Lama Bekerja. Dari 60 orang yang diteliti, 2 orang (3,3%) diantaranya bekerja kurang dari 6 bulan, 19 orang (31,7%) diantaranya bekerja kurang dari 1 tahun, dan 39 orang (65,0%) diantaranya bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa 65,0% responden sudah mengetahui betul dan memiliki pengalaman tentang keadaan perusahaan dan sisanya masih dalam proses pengenalan.

ANALISIS DESKRIPTIF

Indikator Kecerdasan Emosional

Tabel 9
Rekapitulasi Responden Terhadap Indikator Kecerdasan Emosional
(X1)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Self Awareness	580	900	64,44%	Cukup
2	Self Regulation	1346	2100	64,10%	Cukup
3	Self Motivation	665	900	73,89%	Baik
4	Emphaty	557	900	61,89%	Cukup
5	Social Skills	1732	2700	64,15%	Cukup
Jumlah Skor		4880	7500	65,69%	Cukup

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional (X_1). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor aktual untuk kecerdasan emosional (X_1) adalah 4880 atau 65,69% dari skor ideal 7500. Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum. skor total kecerdasan emosional(X_1) berada pada rentang 52,0%-68,0% dengan demikian tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional(X_1) berada pada kategori cukup. Artinya responden pada PT. Inti

Kasoem Optikal belum memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Indikator Konflik Dalam Pekerjaan

Tabel 10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Konflik dalam Pekerjaan (X_2)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Indikator
1	Konflik disfungsional	958	1500	63,90%	Cukup
2	Konflik Fungsional	831	1200	69,30%	Baik
Jumlah Skor		1789	2700	66,60%	Cukup

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai indikator Konflik dalam Pekerjaan (X_2). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor aktual untuk Konflik dalam Pekerjaan (X_2) adalah 1789 atau 66,60% dari skor ideal 2700. Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum.

skor aktual indikator Konflik dalam Pekerjaan (X_2) berada pada rentang garis kontinum 52,0%-68,0% dengan demikian tanggapan responden mengenai indikator Konflik dalam Pekerjaan (X_2) berada pada kategori cukup. Artinya, hal ini menandakan bahwa adanya Konflik dalam Pekerjaan yang terjadi di PT. Inti Kasoem Optikal pada tingkat yang tidak begitu parah, namun tetap perlu disadari sumber-sumber konflik itu oleh seorang manajer untuk dapat dikendalikan. Menurut Wahyudi dan Akdon (2005) berpendapat bahwa konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi.

Indikator Komitmen Organisasional

Tabel 11
Rekapiitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komitmen Organisasional (Y)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Affective Commitment	526	900	58,4%	Cukup
2	Continuance Commitment	555	900	61,7%	Cukup
3	Normative Commitment	627	900	69,7%	Baik
Jumlah Skor		1708	2700	63,26%	Cukup

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai indikator Komitmen Organisasional (Y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk indikator Komitmen Organisasional (Y) adalah 1708 atau 63,26% dari skor ideal 2700. Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum. Skor total indikator Komitmen Organisasional (Y) berada pada rentang 52,0%-68,0% dengan demikian tanggapan responden mengenai indikator Komitmen Organisasional (Y) berada pada kategori cukup.

Artinya, hal ini menunjukan bahwa Komitmen Organisasional karyawan di PT. Inti Kasoem Optikal belum begitu kuat sehingga perlu adanya perhatian khusus terhadap hal ini.Karyawan PT. Inti Kasoem Optikal memilki komitmen dengan tipe *normative* yang dikategorikan baik, hal itu bisa dilihat dengan skor aktual 627 atau 69,7%. Namun, PT. Inti Kasoem Optikal belum berhasil menumbuhkan dengan baik komponen komitmen *continuance* dan *affective* karyawannya sehingga secara total komitmen organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal masuk dalam kategori cukup.

Tentunya hal ini perlu ditingkatkan agar perusahaan dapat berjalan ke arah tujuan yang ditetapkan dan tetap bertahan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Seperti, menurut Allen dan Meyer (1990) karyawan dengan komitmen yang tinggi akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi sehingga akan menunjukkan hasil kinerja yang optimal.

Analisis Verifikatif

Uji Asumsi Regresi Linier

a.) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal,

mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters [a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,30184605
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,660
Asymp. Sig. (2-tailed)		,777

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data di atas, nilai Asymp.Sig (probabilitas) adalah 0,975. Karena nilai probabilitasnya > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi dari populasi adalah normal.

b.) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan sesuatu dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Dengan bantuan software SPSS 13 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 13
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,221	4,525
	X2	,221	4,525

a. Dependent Variable: Y

Dari *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

c.) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variable bebas dengan nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi Rank Spearman. Dengan bantuan software SPSS 13 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 14
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional (X1)	Correlation Coefficient	-,086
		Sig. (2-tailed)	,516
		N	60
	Konflik dalam Pekerjaan (X2)	Correlation Coefficient	,005
		Sig. (2-tailed)	,970
		N	60

Dari *output* di atas dapat dilihat bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan untuk variable X_1 dan X_2. Hal ini dilihat dari nilai p-value (Sig) yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pelanggaran uji heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Konflik Dalam Pekerjaan (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji Kecerdasan Emosional (X_1) dan Konflik dalam Pekerjaan (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).Pengolahan data ini menggunakan analisis jalur dengan persamaan berikut ini.

$$X_2 = \rho_{x2x1}X_1 + \varepsilon_1$$
$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan :
X_1 = Kecerdasan Emosional
X_2 = Konflik dalam Pekerjaan
Y = Komitmen Organisasional

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan maka data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.

Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Konflik dalam Pekerjaan

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Konflik dalam Pekerjaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari Kecerdasan Emosional terhadap Konflik dalam Pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

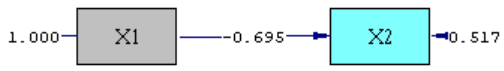
Tabel 15
Koefisien Jalur Kecerdasan Emosional terhadap Konflik dalam Pekerjaan

Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	p-value	R^2 = 0,483
X_1	-0,695	-7,361	0,000	

Sumber: Hasil oleh data

Dari tabel diatas diperoleh total pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Konflik dalam Pekerjaan (X_2) adalah sebesar 0,483 atau 48,3%. Sementara sisanya sebesar 51,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar Kecerdasan Emosional.

Melalui nilai-nilai yang diatas dapat dihitung besar pengaruh variabel bebas (Kecerdasan Emosional) terhadap Konflik dalam Pekerjaan.



Gambar 6
Model X1 ke X2

$$X_1 = -0{,}695 * X_2$$

Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Konflik dalam Pekerjaan, maka dilakukan pengujian hipotesis secara parsial.
Hipotesis:

Tabel 16
Hasil Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Konflik dalam Pekerjaan

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel(db:55)}$	p-value	H_0	H_1
-0,695	-7,361	±2,002	0,012	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai korelasi t_{hitung} variabel Kecerdasan Emosional sebesar -7,361 dan t_{tabel} sebesar 2,002 dimana nilai t_{hitung}= -7,361< -t_{tabel}= -2,002. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dibanding -t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Konflik dalam Pekerjaan. Artinya, semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka akan menurunkan Konflik dalam Pekerjaan. Tentunya hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abubakr M. Suliman dan Fuad N. Al – Shaikh

(2007) yang menemunkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara Kecerdasan emosional dengan konflik, lebih jauh Abubakr M. Suliman dan Fuad N. Al-Shaikh (2007) mengatakan bahwa *"Employees with highs levels of EI are likely to have more stable life with less conflict and peace of mind, and this is what creativity and innovation needs.*"

Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Konflik dalam Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional

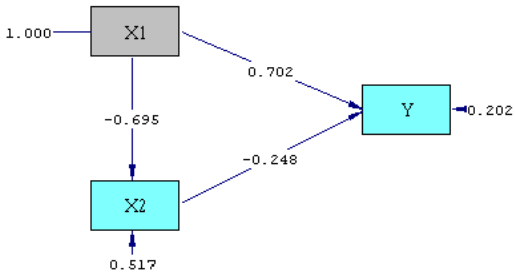
Hipotesis kedua yang akan diuji adalah pengaruh Kecerdasan Emosional dan Konflik dalam Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing-masing variabel independen yaitu, Kecerdasan Emosional (X_1) dan Konflik dalam Pekerjaan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional yang terlihat pada tabel di bawah ini,

Tabel 16
Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Independen Terhadap Komitmen Organisasional

Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	P-value	R^2 = 0,798
X_1	0,702	8,479	0,000	
X_2	-0,248	-2,998	0,004	

Sumber: Hasil olah data

Dari tabel diatas diperoleh total pengaruh variabel Kecerdasan Emosional(X_1) dan Konflik dalam Pekerjaan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional adalah sebesar 0,798 atau 79,8%. Sedangkan sisanya sebesar 20,2% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut. Secara visual diagram jalur pengaruh Kecerdasan Emosional dan Konflik dalam Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 7 Diagram Jalur

Melalui nilai-nilai yang terdapat pada gambar diatas dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel bebas (Kecerdasan Emosional dan Konflik dalam Pekerjaan) terhadap Komitmen Organisasional.

$$\mathbf{Y = 0{,}702*X_1 - 0{,}248*X_2}$$

Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah Kecerdasan Emosional dan Konflik dalam Pekerjaan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Komitmen Organisasional, maka dilakukan pengujian hipotesis.Pengujian hipotesis dimulai dari pengujian secara parsial dan dilanjutkan dengan pengujian secara simultan (bersama-sama).

1) Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial Kecerdasan Emosional dan Konflik dalam Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Untuk menguji koefisien jalur masing-masing variabel bebas digunakan statistic uji t dimana nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kekeliruan α = 5% dan derajat bebas (db = n-k-1) = 58 pada pengujian dua arah yaitu sebesar 2,002 (t_{tabel}= 2,002).

A. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional

Tabel 17
Hasil Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel(db:54)}$	p-value	H_0	H_1
0,702	8,479	2,002	0,000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Kecerdasan Emosional sebesar 8,479 dan t_{tabel}sebesar 2,002 dimana nilai t_{hitung}= 8,479 > t_{tabel}= 2,002. Karena nilai t_{hitung}lebih besar dibanding t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Abraham (2000); Gardner & Stough (2002) dalam Noorman Masrek et al (2015) yang mengatakan bahwa "*Emotionally intelligent employees are more able to affectively control strong emotional states experienced at work which translate into more committed to the organization than those employees who have difficulty with these aspects of EI*".

B. Pengujian Pengaruh Konflik dalam Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional

Tabel 18
Hasil Pengujian Pengaruh Konflik dalam Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel(db:54)}$	p-value	H_0	H_1
-0,248	-2,998	2,002	0,004	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Konflik Dalam Pekerjaan sebesar -2,998 dan t_{tabel}sebesar 2,002 dimana nilai t_{hitung}= -2,998 < -t_{tabel}= -2,002. Karena nilai t_{hitung}lebih kecil dibanding -t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Konflik dalam Pekerjaan negatif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Konflik dalam Pekerjaan maka akan menurunkan Komitmen Organisasi.

2) Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk membuktikan apakah secara bersama-sama Kecerdasan Emosional dan Konflik dalam Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Tabel 19
Hasil Pengujian Kecerdasan Emosional dan Konflik dalam Pekerjaan Terhadap Kecerdasan Emosional

F_{hitung}	$F_{tabel(db:57)}$	p-value	H_0	H_2
112,403	3,159	0,000	Ditolak	Diterima

Dari tabel F untuk tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat bebas (2;57) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,159. Kriteria pengujiannya adalah, "tolak Ho jika F_{hitung}> F_{tabel}". Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} = 112,403> F_{tabel} = 3,159, maka pada α = 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional dipengaruhi positif signifikan secara simultan melalui Kecerdasan Emosional yang didukung oleh Konflik dalam Pekerjaan. Artinya, semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang didukung oleh Konflik dalam Pekerjaan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Hal ini mendukung pendapat dari Darling and Walker (2001) yang mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional dibutuhkan dalam

situasi konflik sehingga seseorang dapat sukses di lingkungan bisnis saat ini dan darinya terdapat pandangan baru bahwa Kecerdsasan emosional lebih diutamakan dari pada kecerdasan intelektual, berikut pendapat Darling and Walker (2001) yang mengatakan bahwa *"Social scientist have developed new terms for the ability to get along better with other people, particulary in conflict situations. These terms are "social intelligence" and "emotional intelligence". It has recently been conclude that one's social intelligence or emotional intelligence may be just important as intelligence quotient (IQ) for being successful in today's business environment. In some case, these different concepts of intelligence may be more important than IQ"*

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 20
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Terhadap Y			Total
	Langsung	Tidak Langsung		
		X1	X2	
X1	49,28%	-	12,10 %	61,38 %
X2	6,15%	12,10 %	-	18,25 %
Total				79,6%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Komitmen Organisasional sebesar 49,28% dan pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Komitmen Organisasional melalui Konflik dalam Pekerjaan (X_2) sebesar 12,10%. Jadi total pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Komitmen Organisasional sebesar 61,38%.

Pengaruh langsung Konflik dalam Pekerjaan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional sebesar 6,15% dan pengaruh tidak langsung Konflikdalam Pekerjaan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional melalui Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 12,10%. Jadi total pengaruh Konflik dalam Pekerjaan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional sebesar 18,25%..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data yang disajikan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa,

1. Situasi ketiga variabel yang terjadi di PT. Inti Kasoem Optikal dapat disimpulkan bahwa,
   a) Karyawan memiliki kecerdasan emosional dengan indikator *Self Motivation* yang baik. Namun, terdapat kekurangan dan hal itu tidak didukung oleh kecerdasan emosional pada indikator lainya seperti *Self Awareness*, *Self Regulation*, *Social Skill*, dan *Emphaty*. Kondisi itu membuat tingkat kecerdasan emosional karyawan di PT. Inti Kasoem Optikal dalam kategori cukup. Sementara itu, Kecerdasan Emosional dengan tingkat yang tinggi untuk menciptakan efek positif bagi individu sangat diperlukan.
   b) Konflik dalam Pekerjaan yang terjadi di PT. Inti Kasoem Optikal memiliki kategori baik pada dimensi fungsional dan secara total masuk dalam kategori cukup. Artinya, terdapat konflik yang walaupun bersifat negatif bagi individu namun memiliki manfaat bagi perusahaan. Seperti pengurangan kompensasi apabila tidak memenuhi target, hal itu membuat karyawan tidak merasa nyaman, namun disisi lain perusahaan bisa menekan

biaya operasionalnya jika pemasukannya juga tidak sesuai target dan hal ini juga mempu memicu adrenalin karyawan sehingga menjadi lebih berkomitmen untuk memenuhi targetnya.

c) Kemudian, komitmen Organisasional karyawan PT. Inti Kasoem Optikal adalah karyawan dengan tipe *commitment normative* hal ini dikarenakan respon yang dikategorikan baik pada indikator tersebut. Namun, hal itu tidak didukung oleh komitmen organisasional pada indikator lainya seperti, *continuance commitment* dan *affective commitment*. Sehingga, secara total komitmen organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal masuk dalam kategori yang cukup. Sementara itu, dalam situasi bisnis saat ini dibutuhkan komitmen yang baik dari setiap karyawan agar perusahaan mampu bertahan.

2. Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap Konflik Dalam Pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abubakr M. Suliman dan Fuad N. Al-Shaikh (2007)
3. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal. Sehingga, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi juga Komitmen Organisasional seseorang itu. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Abraham (2000), Gardner & Stough (2002) dan Noorman Masrek et al (2015)
4. Konflik dalam Pekerjaan memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Inti Kasoem Optikal. Nilai pengaruh yang tidak begitu besar menandakan bahwa ada faktor – faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu, stress pada pekerjaan. Seperti pendapat dari Rulestari dan Eryanto (2013) yang mengatakan bahwa, dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat.
5. Komitmen Organisasional dipengaruhi positif signifikan melalui Kecerdasan Emosional yang didukung oleh Konflik Dalam Pekerjaan pada PT. Inti Kasoem Optikal. Artinya bahwa semakin besar Kecerdasan Emosional seseorang maka seseorang itu akan mampu mengendalikan Konflik dalam Pekerjaan sehingga mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasinya. Hal ini mendukung hasil penelitian dari *Darling and Walker (2001)*

Saran

Fokus pada judul penelitian ini yaitu Peningkatan Komitmen Organisasional Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional yang Di Dukung Melalui Konflik Dalam Pekerjaan Pada PT. Inti Kasoem Optikal, penulis menyarankan agar:

1. Perusahaan memberikan pelatihan keahlian berupa *refreshment training* atau seminar motivasi untuk meningkatkan empat dimensi kecerdasan emosional

karyawannya yang masih dalam kategori cukup. Upaya peningkatan kecerdasan emosional ini agar karyawan lebih berkemampuan khusus secara kecerdasan emosionalnya sehingga mampu menghadapi situasi konflik dan berkomitmen.

2. Perusahaan memerhatikan, menanggapi dan menyadari konflik yang terjadi agar perusahaan mampu untuk melakukan konsiliasi terhadap konflik sehingga terciptanya pengendalian konflik yang bersifat merugikan atau disfungsional dan atau destruktif terhadap perusahaan dan kemudian perusahaan mampu mengarahkan konflik kepada konflik yang bersifat menguntungkan atau fungsional dan atau konstruktif terhadap perusahaan maupun karyawan PT. Inti Kasoem Optikal.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2001. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Edu. 2012. *Konsep Dasar Psikologi Manajemen*. Jurnal Repistory Universitas Pendidikan Indonesia.

Gibsons, Ivancevich & Donnelly. 2000. *Organizations, Berhavior, Structure, Processes, (tenth edition)*. Singapore : McGraw-Hill Companies.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Karambut, Christien A & Noormijati, Eka Afnan T.. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 3

Mad Shah, Ishak & Siti Saraswati Hj. Johar. 2014. *The Impact Of Emotional Intelligence On Organizational Commitment Through Self-Esteem Of Employee In Publiv Sector*. The Business & Management Review, Volume 4, Number 3, Dubai-UAE

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Masrek, Mohamad Noorman, Osman, Mohd Akmal Faiz, dkk. 2014. *Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment*. Procedia Social and Behavioral Sciences, 172 (2015) 238- 245

Newstrom, John W & Keith Davis. 1993. *Human Berhavior at Work*. New York : MC. Graw-Hill

Oei, Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Prasetya, Arik, Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami 2015. *Pengaruh konflik kerja Dan stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 23, Nomor 1

Rahim, Afzalhur. 2011. *Managing Conflict in Organizations, 4th Edition*. New Jersey: Transaction Publish-ers. p.16.

Robbin, S. P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, alih basasa oleh Hadyana Pujaatmaka*. Salembat Empat: Jakarta.

Sagala, Vithzal Rivai, & Ella Jauvani. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan busnis*. Alfabeta CV: Bandung.

Soegoto, Eddy Soeryanto. 2014. *Entrepreneurship*. Gramedia: Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Suliman, Abubakr M & Fuad N. Al-Shaikh. 2007. *Emotional Intelligence At Work: links to conflict and innovation*. Emerald. Of Employee Relations, Volume 29, Number 2, 208-220

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Unikom: Bandung.

Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Pustaka Binaman Presindo: Jakarta.