KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO) BAGIAN DIREKTORAT UMUM DAN SUMBER DAYA MANUSIA

Slamet Agus Riadi
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Abstrack

Emotional Intelligence is the intelligence of a person's ability to receive, assess, manage, and control the emotions of themselves and others around them, emotional intelligence plays an important role in achieving success in all fields, emotional factors that can not be controlled by a few employees, and job satisfaction related to the size organization of the company would require high organizational commitment of each employee. Job satisfaction is related to the size of the company's organization implies that the size of the company may affect the process of communication, coordination, and participation of employees so as to affect the job satisfaction of employees, but it is also in need of high organizational commitment of each employee, because basically loyal employees would be an asset the very air price for the organization. This research was conducted in PT. Dirgantara Indonesian (Persero) with a research unit of the Directorate General of employees and HR. The purpose of this research was to determine the emotional intelligence and job satisfaction on organizational commitment in PT Dirgantara Indonesia and parts of the directorate general of human resources.

Methods This study uses descriptive method with verification approaches using multiple linear regression analysis. The results explain that simultaneous analysis of emotional intelligence and job satisfaction influence the positive direction, rest the influence of personal factors (age, sex, level of education, work experience), the factors of the organization (job characteristics, the vision and mission of the organization, compensation, etc.), factors outside the organization (global competition)

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

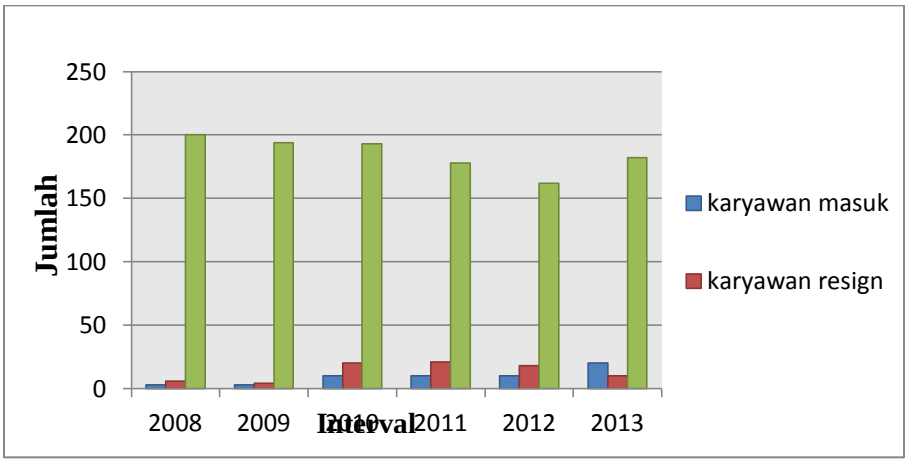
Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

PT. Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penerbangan di Asia yang berpengalam dan berkompetensi dalam rancangan bangunan, pengembangan dan *manufacturing* pesawat terbang, selain itu PT. Dirgantara Indonesia telah berhasil tidak hanya di bidang pesawat terbang, tetapi juga dalam bidang lain. Seperti Teknologi informasi, komunikasi, otomotif, dll. Berfokus pada visi dan misi perusahaan itu sendiri, dengan visi yaitu menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri dirgantara yang berbasis pada penguasaan teknologi tinggi dan mampu bersaing dalam pasar global. Dalam organisasi perusahaan saat ini harus mempunyai karyawan yang mempunyai skill, kemapuan, kemauan untuk memajukan perusahaan tersebut salah satu faktornya adalah organisasi perusahaan yang mempunyai karyawan skill baik skill rasional maupun emosional, tetapi kadang perusahaan tidak memperhatikan atau mengenyampingkan tentang kecerdasaan emosional suatu karyawan. Ada karyawan yang

mempunyai kemampuan inteligensi tinggi tetapi memperoleh hasil kerja yang relatif rendah, namun ada karyawan yang walaupun kemampuan inteligensinya relatif rendah, dapat meraih hasil kerja yang relatif tinggi. Itu sebabnya taraf inteligensi bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang, karena ada faktor lain yang mempengaruhi.

Kepuasan kerja adalah satu faktor agar bisa tercapai tujuan organisasi perusahaan**.** Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai-nilai karyawan (Robbins, 2002). Karyawan yang melihat kemungkinan akan dipromosikan, merasa jauh lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kesempatan tersebut. Jika karyawan merasa bahwa promosi dalam perusahan tidak didasarkan pada kriteria yang obyektif, melainkan berdasarkan berbagai pertimbangan yang subyektif, seperti nepotisme, kesukuan, asal daerah dan lain sebagainya, akan timbul perasaan diperlakukan tidak adil.



Sumber : PT. Dirgantara Indonesia (data tidak diolah)

Gambar 1.1
Grafik Turn Over Karyawan Tahun 2008- April 2013

Turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang. Berdasarkan data diatas PT. Dirgantara Indonesia pada tahun 2008-2009 mengalami turnover yang rendah. Sedangkan periode tahun 2010-2013 masuk kategori tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi didalam perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI” di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) Bagian Direktorat Umum Dan Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kecerdasaan Emosional di PT. Dirgantara Indonesia
2. Bagaimana Kepuasan Kerja di PT. Dirgantara Indonesia

3. Bagaimana Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia
4. Apakah Kecerdasaan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
5. Apakah Kepuasan Kerja bepengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia
6. Apakah Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional Di PT. Dirgantara Indonesia
2. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja Di PT. Dirgantara Indonesia
3. Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi Di PT. Dirgantara Indonesia
4. Untuk Mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Di PT.Dirgantara Indonesia
5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi
6. Untuk Mengetahui apakah Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. Dirgantara Indonesia

Kajian Pustaka

Dalam setiap melakukan penelitian diharuskan menjabarkan secara rinci dari setiap variabel yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan agar dapat dipahami secara jelas dan mudah. Serta keterkaitan dari satu variabel dengan variabel lain yang dibuktikan secara teori.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2005: 512) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau Emotional Intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2006), ada 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi, faktor tersebut terbagi menjadi factor internal dan faktor eksternal. Berikut ini penjelasan masing-masing faktor:

1. Faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang, otak emosional dipengaruhi oleh keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan hal-hal lain yang berada pada otak emosional.

2. Faktor eksternal dimaksudkan sebagai faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi individu untuk atau mengubah sikap. Pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara kelompok, antara individu mempengaruhi kelompok atau sebaliknya, juga dapat bersifat tidak bidang usaha atau bisnis.

Kepuasan Kerja

Prabowo (2003) dan Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Wibowo (2007:504-505) yaitu :

1. Need fulfillment (Pemenuhan kebutuhan) Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Discrepancies (Perbedaan)

   Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

2. Value attainment (pencapaian nilai)
   Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Equity (keadilan)

   Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan memiliki model fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. Dispositional / genetic components (komponen genetik)

   Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karateristik lingkungan pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Menurut Mobley dalam Andini (2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indetifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:
(a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi.
(b) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi

Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan tersebut adalah faktor tenaga kerja atau karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, bertanggung jawab, mempunyai keterampilan, sikap dan tingkah laku yang baik, kecerdasan emosional yang menunjang dan secara tidak langsung kepuasan bagi karyawan pun menjadi prioritas utama suatu organisasi. Salah satu dari beberapa faktor penentu seorang karyawan memiliki komitmen organisasi adalah faktor kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang dirasakan langsung oleh setiap individu karyawan. Sulit bagi organisasi memiliki seorang karyawan yang berkomitmen tinggi tanpa ada suatu kecerdasan emosional di dalam suatu organisasi tersebut. Dewasa ini, tekhnologi yang semakin canggih menuntut kita untuk mampu mengerjakan segala hal dengan cepat. Melalui kecerdasan emosional dapat dengan mudah menjawab persoalan tersebut. Disisi lain seorang karyawan sulit pula memiliki komitmen yang tinggi tanpa disertai adanya rasa kepuasan karyawan dalam organisasi. Ini memerlukan perhatian khusus dari pemimpin organisasi yang dituntut dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam berbagai aspek yang menunjang dalam hal ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel

Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Hubungan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi

Menurut Noe et. al, (2004), komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang pekerja menghubungkaitkan diri mereka dengan organisasinya. Pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai sebahagian yang penting dalam kehidupannya. Pekerja akan setia pada organisasi mengikut kehendak dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi individu. Bagi pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai kesetiaan yang rendah terhadap organisasinya. Maka pekerja tersebut sukar untuk diberi motivasi kerana didapati mempunyai kecerdasan emosi yang rendah (Noe et. al, 2004).

Keterkaitan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

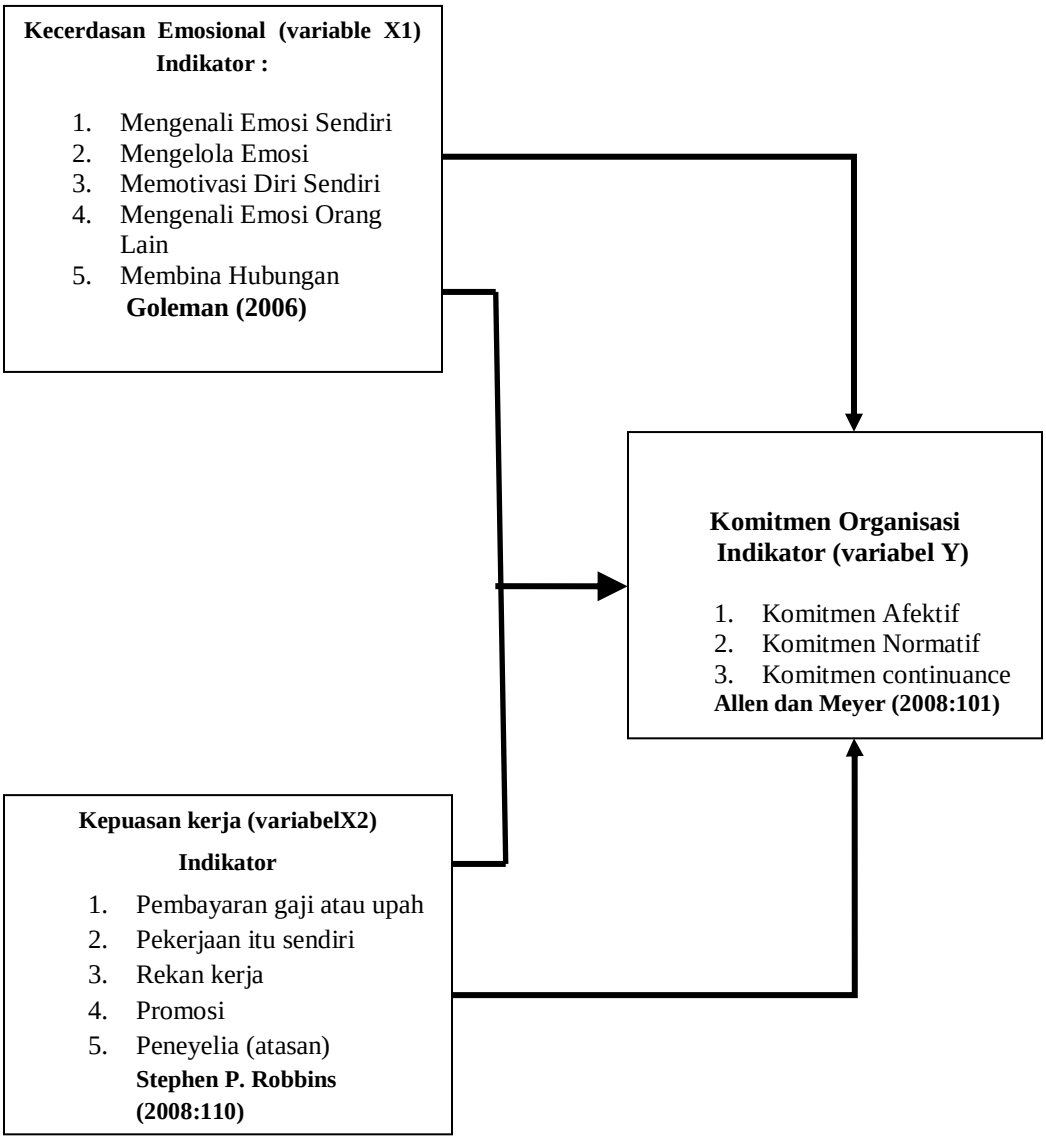
Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di dukung oleh pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:113) menyatakan bahwa : "Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan masuk keluar (turn over)."

Keterkaitan Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, lebih berkomitmen pada 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 kepuasan kerja dan komitmen oragnisasi yang dihasilkan. Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan. Artinya, karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga. Selain itu individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Bagan Kerangka Penelitian



Hipotesis

H1 : Kecerdasan Emosional Karyawan Pada PT. Dirgantara Indonesia Baik.
H2 : Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia Puas Atas Pekerjaannya
H3 : Komitmen Organisasi PT. Dirgantara Indonesia Kuat
H4: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Dirgantara Indonesia
H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Dirgantara Indonesia
H6: Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Dirgantara Indonesia

Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) yaitu Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dankarakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dankemudian ditarik kesimpulan.

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)
Ket :
n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{\mathbf{182}}{1 + \mathbf{182}(0{,}1)^2}$$

$$= 64{,}539007 = 65$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 182orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 65 orang karyawan.

Uji Validitas

Dalam sebauh penelitian dapat dikatakan baik jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat menangkap data variabel yang diteliti secara tepat. Validitias adalah suatu

ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevaliditasan atau keahlian sesuatu intrumen (Arikunto 2006:168)**.** . Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya ≥ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,674	0,30	Valid
Item 2	0,476	0,30	Valid
Item 3	0,563	0,30	Valid
Item 4	0,492	0,30	Valid
Item 5	0,526	0,30	Valid
Item 6	0,462	0,30	Valid
Item 7	0,754	0,30	Valid
Item 8	0,558	0,30	Valid
Item 9	0,378	0,30	Valid
Item 10	0,378	0,30	Valid

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 11	0,376	0,30	Valid
Item 12	0,393	0,30	Valid
Item 13	0,371	0,30	Valid
Item 14	0,544	0,30	Valid
Item 15	0,492	0,30	Valid
Item 16	0,687	0,30	Valid
Item 17	0,420	0,30	Valid
Item 18	0,429	0,30	Valid
Item 19	0,521	0,30	Valid
Item 20	0,515	0,30	Valid

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 21	0,353	0,30	Valid
Item 22	0,434	0,30	Valid
Item 23	0,726	0,30	Valid
Item 24	0,710	0,30	Valid
Item 25	0,570	0,30	Valid
Item 26	0,629	0,30	Valid

Uji Reliabilitas

$$Ґ1 = \frac{2Ґ_b}{1 + Ґ_b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,834	0,70	reliabel
Kepuasan Kerja	0,800	0,70	reliabel
Komitmen Organisasi	0,809	0,70	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Rancangan Analisis

Analisis Deskriptif Kualitatif

Tabel 3.15

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85)

Analisis Verifikatif atau Kuantitatif

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ lower\ Limit\ -\ (Density\ at\ Upper\ Limit)}{area\ Under\ Upper\ Limit\ -\ (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

Mean of Interval : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

Analisis Korelasi

$$r = \frac{n(\quad XiYi) - (\quad Xi)(\quad y)}{\{n(\quad Xi^2) - (\quad Xi)^2\}\{n(\quad yi^2) - (\quad yi)^2\}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi
X_1 = Kecerdasan Emosional
X_2 = Kepuasan Kerja
Y = Komitmen Organisasi
n = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.16

Tabel 3.16

Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Kd = r^2 x 100%
Dimana :
d = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

Dimana penelitian ini hipotesis deskriptif sebagai berikut:

H_{01} ; ρ = Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Dirgantara Indonesia

H_{11} ; ρ ≠ Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Dirgantara Indonesia

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

dimana :

H_{02} ; ρ = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

H_{12} ;ρ ≠ Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

H3: Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

dimana :

H_{03} ; ρ = Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.

H_{13} ; ρ ≠ Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

- **Pengujian Secara Simultan/Total.**

  Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

  - Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n_k_1)R^2_{Y.X....}}{k(1_R^2_{Y.X....})}$$

Hipotesis

H6 : Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Dalam Membentuk Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

H_{06} ; β = 0, secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dalam membentuk Komitmen Organisasi.

H_{16} ; β ≠ 0, secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh dalam membentuk Komitmen Organisasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan di PT. Dirgantara Indonesia yang menjadi mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53,8% dari total responden karena pada saat disebarkan kuesoner mayoritas laki-laki menjadi responden

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Karyawan di PT. Dirgantara Indonesia yang menjadi responden berusia antara 30-40 tahun. tahun, yaitu sebanyak 35 responden atau sebesar 53,8% dari total responden. Karena dalam rentang usia tersebut adalah masa-masa pengoptimalan potensi yang ada pada diri individu untuk bekerja secara produktif.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Mayoritas karyawan di PT. Dirgantara Indonesia yang menjadi responden adalah berpendidikan S1, yaitu sebanyak 51 responden atau sebesar 78,5% dari total responden. karena karyawan yang pendidikan tinggi akan menghasikan produktivitas kerja tinggi.

Pembahasan Penelitian

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional

Tabel 4.5
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Mengenali emosi diri	410	650	63,08%	Cukup
Mengelola emosi	460	650	70,77%	Baik
Memotivasi diri sendiri	435	650	66,92%	Cukup
Mengenali emosi orang lan	431	650	66,31%	Cukup
Membina hubungan	414	650	63,69%	Cukup
Total	**2150**	**3250**	**66.63%**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kecerdasan emosional sebesar 66,15 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional karyawan di PT. Dirgantara Indonesia secara umum berada dalam kategori cukup.

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.16
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Pembayaran gaji /upah	407	650	62,62%	Cukup
Pekerjaan itu sendiri	390	650	60,00%	Cukup
Rekan kerja	441	650	67,85%	Cukup
Promosi	352	650	54,15%	Cukup
Penyelia (atasan)	443	650	68,15%	Puas
Total	**2033**	**3250**	**62,55**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 62,55 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia secara umum berada dalam kategori cukup.

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Tabel 4.27
Persentase Skor Jawaban Responden
Mengenai Komitmen Organisasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Komitmen afektif	431	325	66,31	Cukup
Komitmen normatif	395	325	60,77	Cukup
Komitmen kontinyu	392	325	60,31	Cukup
Total	**1218**	**1950**	**62,46**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasi berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan di PT. Dirgantara Indonesia secara umum berada dalam kategori cukup.

Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 4.37
Hasil Estimasi Persamaan Regressi
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,148	,320		-,463	,645
	Kecerdasan	,416	,103	,370	4,036	,000
	Kepuasan	,619	,109	,522	5,691	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.37 maka dapat dibentuk model prediksi variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -0{,}148 + 0{,}416X_1 + 0{,}619X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat koefisien kecerdasan emosional bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan meningkatkan komitmen organisasi. Demikian juga koefisien kepuasan kerja bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.

- **Pengujian Secara Simultan**

Pengujian secara secara simultan bertujuan untuk membuktikan apakah kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : Semua $\beta i = 0$ Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan

i = 1 &2	tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.
Ha : Ada $\beta i \neq 0$ i = 1&2	Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS diperoleh tabel Anova untuk pengujian secara simultan sebagai berikut:

Tabel 4.38
Tabel Pengujian Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,235	2	8,118	43,062	,000[b]
	Residual	11,688	62	,189		
	Total	27,923	64			

a. Dependent Variable: Komitmen
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kecerdasan

Melalui tabel 4.38 diperoleh nilai F sebesar 43,062 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel t pada α = 5% dan derajat bebas 2 & 62 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,145. Karena nilai F (43,062) lebih besar dari F_{tabel} (3,145) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini untuk mengukur hubungan antara rekrutmen (X_1), pengembangan karir (X_2), dengan kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Untuk mengetahui bagaimana tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan kriteria keeratan korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.39
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 1	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2009:250

Hasil perhitungan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.39
Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763[a]	,581	,568	,43418

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kecerdasan
b. Dependent Variable: Komitmen

Determinasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi melalui koefisien determinasi. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.40
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763[a]	,581	,568	,43418

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kecerdasan
b. Dependent Variable: Komitmen

Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,763 pada tabel 4.39 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (kecerdasan emosional dan kepuasan kerja) secara simultan dengan komitmen organisasi. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (kecerdasan emosional dan kepuasan kerja) memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.
Selanjutnya nilai Determinasi R-Square sebesar 0,581 atau 58,1 persen pada tabel 4.39 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menerangkan perubahan pada komitmen organisasi sebesar 58,1 persen. Artinya secara simultan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memberikan pengaruh kontribusi yang dominan sebesar 58,1% terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 41,9%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.

Pengujian Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t, dimana nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t)

sebesar 1,999 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 62 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.41
Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		Beta			Zero-order
1	(Constant)		-,463	,645	
	Kecerdasan	,370	4,036	,000	,602
	Kepuasan	,522	5,691	,000	,687

a. Dependent Variable: Komitmen

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi

Dihipotesiskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho.$\beta_1 = 0$: Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

Ha.$\beta_1 \neq 0$: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.40 diperoleh nilai t dari variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 4,036 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t variabel kecerdasan emosional (4,036) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

. Besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dapat dihitung dengan mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.37. Jadi besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi = $0{,}370 \times 0{,}602 = 0{,}223$ atau 22,3 persen. Karena Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi cenderung memiliki kebutuhan tingkat tinggi yaitu kebutuhan untuk berprestasi . Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi karyawan di PT. Dirgantara Indonesia menjadi meningkat. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi mereka

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dihipotesiskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho.$\beta_2 = 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

Ha.$\beta_2 \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.37 diperoleh nilai t dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 5,691 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t variabel kepuasan kerja (5,691) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) maka diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Dirgantara Indonesia.

Dapat dilihat nilai t_{hitung} (5,691) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dihitung dengan mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.37. Jadi besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi = $0{,}522 \times 0{,}687 = 0{,}359$ atau 35,9 persen. Karena kepuasan kerja akan melekat akan kebutuhan pribadi yang terpenuhi perusahaan seperti pembayaran gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan atasan

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kecerdasan emosional pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia termasuk kriteria cukup. dengan 5 indikator yaitu : Mengenali emosi diri, Mengelola emosi, Memotivasi diri sendiri, Mengenali emosi orang lain, Membina hubungan. Adapun dari ke 5 indikator tersebut terdapat 4 indikator yaitu Mengenali emosi diri, Memotivasi diri sendiri, Mengenali emosi orang lain, Membina hubungan berkriteria cukup dan 1 indikator mengelola emosi berkriteria baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT. Dirgantara Indonesia secara umum termasuk dalam kategori cukup puas. Hal ini dibuktikan dengan Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja. Empat dari lima indikator mengenai kepuasan kerja menghasilkan jawaban kriteria cukup yaitu Pembayaran gaji /upah, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja dan promosi dan 1 indikator penyelia (atasan) berkriteria puas . Artinya kepuasan kerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia cukup untuk membangun komunikasi yang baik antar sesama

karyawan baik itu atasan atau bawahan. Dengan begitu situasi, kondisi dan hasil pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komitmen organisasi pada karyawan di PT. Dirgantara Indonesia termasuk kriteria cukup dengan menggunakan 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinyu. Namun Indikator normatif berkriteria cukup tinggi tetapi nilai aktual lebih tinggi dari ke-2 indikator yang mempunyai skor aktual yang sama yaitu komitmen afektif dan komitmen kontinyu.
4. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia, dimana semakin baik kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Namun tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia, dimana semakin puas kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Namun tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kepuasan kerja.
6. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia. Namun tingkat pengaruh berkategori sedang, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi selain kecerdasan emosional

Saran

1. Kecerdasan Emosional pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia sudah baik, Perlu adanya kebijakan perusahaan mengarah terhadap kecerdasan emosional karyawan, agar kemampuan karyawan dalam mengontrol emosi disaat bekerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Perusahaan dapat mengadakan training dan seminar atau talkshow yang berhubungan dengan pengembangan diri atau kecerdasan emosi. Pembelajaran berkelanjutan tidak hanya dilakukan di dalam ruangan melainkan dapat dilakukan diluar ruangan.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia sudah cukup secara umum, namun sebagian dari beberapa karyawan belum merasa masih cukup puas atas gaji atau upah yang diberikan perusahaan dan kegiatan promosi yang tidak dijalankan secara obyektif oleh perusahaan. Oleh hendak itu perusahaan harus bisa menyesusaikan tingkatan gaji dan promosi agar kepuasan karyawan terpenuhi.
3. Komitmen Organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia cukup tinggi ini bisa dilihat dari rata-rata pernyataan responden menjawab cukup untuk bertahan di perusahaan karena Perusahaan dapat memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, karyawan merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari organisasi. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan dapat membuat karyawan bertahan berada dalam organisasi tersebut.
4. Semakin tinggi kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat, selayaknya karyawan harus memiliki jiwa dan kemampuan dan mengendalikan emosi dengan baik. Karena Besar pengaruh kecerdasan emosional

terhadap komitmen organisasi, maka perusahaan bisa lebih teliti menerima karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik.

5. Karyawan yang Kepuasan Kerja dipenuhi oleh perusahaan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dengan tetap akan berada pada perusahaan. maka perusahaan harus dapat menjaga kepuasan kerja sehingga para karyawan mempunyai *sense of belonging* terhadap perusahaan.
6. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dan kepuasan kerja yang puas harus dipertahankan, karena akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi jika karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tidak baik/puas, maka aset dari organisasi (karyawan/anggota) yang berpotensi akan meninggalkan organisasi.