



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional

Nisa Wulandari^{1*}, Fitri Maulidah Rahmawati²

¹Progam Studi Manajemen Fakultas FEISHUM, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

²Progam Studi Manajemen Fakultas FEISHUM, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

* Email: heyvichaa@gmail.com¹, fitri.maulidah@unisayogya.ac.id²

Abstrak

Keywords:

kecerdasan emosional;
komitmen organisasi;
kinerja karyawan;
SPSS 21

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting, terutama dikaitkan dengan keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga menjadi hal yang utama bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan mengelola kecerdasan emosional dan komitmen organisasi para karyawan karena kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut juga akan meningkat sehingga akan tercapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Jogja Internasional. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan menggunakan pendekatan purposive sampling. Subjek penelitiannya adalah karyawan PT Mandiri Jogja Internasional dengan sampel 90 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tahapan diawali uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 21.0. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung sebesar (5,974) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000), (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung sebesar (2,152) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000), (3) Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan F hitung (43.710) lebih besar dari F tabel (0,175) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000).

1. PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Secara spesifik, keberadaan sumber daya manusia

dipercaya akan mampu berkontribusi terhadap upaya meningkatkan potensi perusahaan melalui pengelolaan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia



dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut mengharuskan dilakukannya meningkatkan kualitas serta mutu sumber daya manusia. Salah satu bentuk penguatan tersebut adalah dengan loyalitas yang tinggi karyawan terhadap pekerjaan. Meningkatkan kualitas serta mutu sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis menjadi sangat penting saat ini, mengingat perannya yang dapat diandalkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Robbins dan Judge [18] mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah derajat dimana seseorang dapat memahami dan mengatur emosi diri sendiri juga orang lain. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat memahami perasaan orang lain dan tidak mencampurkan masalah pribadi akan lebih mudah untuk memberikan respon yang tepat dalam berbagai macam situasi. Jika seseorang dapat memahami apa yang sedang dirasakan dan dapat mengaturnya, maka akan lebih fokus dan profesional dalam berbagai jenis situasi. Luthans [10] menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sebagai anggota organisasi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi adalah selalu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Konsistensi karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi seperti yang terjadi di PT. Mandiri Jogja Internasional dengan bersama - sama selalu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan komitmen perusahaan. Sehingga jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi meningkat maka tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik [16].

Perlu adanya upaya-upaya strategis guna meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya yakni meningkatkan kecerdasan emosional sehingga karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya dengan optimal [8]. Individu yang memiliki kecerdasan

untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Muis, Jufrizen dan Fahmi [14] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang kuat pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik [13].

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, hal yang penting dalam suatu perusahaan adalah kualitas dan mutu dari sumber daya manusia. Selain itu pengelolaan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menambah kualitas dan mutu sumber daya manusia.

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Jogja Internasional. Hasilnya nantinya akan dapat dipakai sebagai masukan dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.1 LANDASAN TEORI

1.1.1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain, dapat memotivasi diri dengan mengelola emosi dengan baik untuk berhubungan dengan orang lain [5]. Menurut Goleman [5] emosi ialah reaksi psikis yang dilalui oleh individu mengenai sesuatu. Menurut Goleman [5] emosi pada dasarnya adalah kecenderungan bertindak dan keadaan biologis dan psikologis untuk mengatasi suatu masalah. Menurut Robbins dan Judge [18] kecerdasan emosional adalah derajat dimana seseorang dapat memahami dan mengatur emosi diri sendiri juga orang lain.

1.1.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kecenderungan seseorang untuk memihak organisasi dan berkeinginan untuk tetap berada di organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasinya,



dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang untuk bekerja dengan baik [6]. Menurut Sentana dan Surya [21] komitmen organisasional adalah kondisi dimana seorang karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan kepercayaan terhadap nilai - nilai organisasi.

Menurut Lestari dan Mujiati [9] Komitmen karyawan merupakan derajat keterlibatan karyawan dalam memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi melalui kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasional merupakan pengaruh yang paling kuat dalam membentuk ikatan emosional seorang untuk terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasinya. Menurut Luthans [10] Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sebagai anggota organisasi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

1.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara [12] kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil yang dicapai karyawan dengan berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal dalam periode waktu tertentu. Kinerja menurut Edison, dkk., [2] adalah suatu kondisi yang di ukur untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil dari suatu kebijakan operasional yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Edy [3] kinerja karyawan didefinisikan sebagai catatan tentang hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada suatu organisasi bisnis, kinerja menjadi faktor salah satu pertimbangan dalam menilai setiap karyawan secara individual untuk mendapatkan keuntungan yang berkelanjutan.

1.2 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka konseptual diatas, maka

hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Haura [8] Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin optimal kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya. Penelitian Sari, Onsardi, dan Ekowati [19] Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena bahwa seseorang yang mampu mengendalikan emosional nya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja kerja yang baik juga karena kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Gunawan, Sutadji dan Resmawan [7] Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila seorang karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam bentuk loyalitas yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Muis, Jufrizen dan Fahmi [14] komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada penelitian Syardiansah dan Safwan [24] komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang



lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Mariatun [13] kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Sebaliknya jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk. Penelitian Purwanto, Rostini dan Bulan [16] kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi meningkatkan maka pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik dan kelancaran operasional tetap terjamin dan pada penelitian Pane, Modding dan Nujum [15] Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja jika adanya hubungan emosional untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang karyawan untuk bekerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang berupa tabel jumlah karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional. Penelitian ini menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan memengaruhi dan dipengaruhi antara dua variabel atau lebih.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode non probability sampling. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) metode non probability sampling adalah pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan teknik purposive sampling.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1 Hasil Validitas, Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 57.52 | 26.904 | .519 | .887 |
| X1.2 | 57.59 | 27.571 | .369 | .893 |
| X1.3 | 57.81 | 27.166 | .426 | .891 |
| X1.4 | 57.71 | 25.871 | .650 | .882 |
| X1.5 | 57.60 | 25.861 | .687 | .881 |
| X1.6 | 57.66 | 25.689 | .614 | .883 |
| X1.7 | 57.24 | 26.794 | .557 | .886 |
| X1.8 | 57.67 | 27.438 | .399 | .892 |
| X1.9 | 57.68 | 26.019 | .618 | .883 |
| X1.10 | 57.74 | 25.878 | .569 | .885 |
| X1.11 | 57.84 | 27.167 | .419 | .891 |
| X1.12 | 57.57 | 25.799 | .702 | .880 |
| X1.13 | 57.74 | 25.338 | .679 | .880 |
| X1.14 | 57.60 | 26.063 | .678 | .881 |
| X1.15 | 58.07 | 26.490 | .566 | .885 |



Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 33.10 | 7.125 | .442 | .758 |
| X2.2 | 33.18 | 7.676 | .374 | .767 |
| X2.3 | 33.16 | 7.728 | .338 | .771 |
| X2.4 | 33.24 | 6.479 | .593 | .733 |
| X2.5 | 33.38 | 6.889 | .475 | .754 |
| X2.6 | 33.77 | 6.720 | .491 | .752 |
| X2.7 | 33.18 | 7.406 | .488 | .753 |
| X2.8 | 33.07 | 7.209 | .527 | .747 |
| X2.9 | 33.04 | 7.436 | .425 | .760 |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1 | 64.36 | 25.333 | .409 | .901 |
| Y.2 | 64.00 | 25.865 | .500 | .896 |
| Y.3 | 64.08 | 25.848 | .481 | .896 |
| Y.4 | 64.16 | 25.301 | .560 | .894 |
| Y.5 | 63.78 | 24.714 | .671 | .890 |
| Y.6 | 63.86 | 25.181 | .627 | .892 |
| Y.7 | 63.92 | 24.410 | .691 | .889 |
| Y.8 | 63.88 | 24.131 | .725 | .888 |
| Y.9 | 63.94 | 25.559 | .478 | .897 |
| Y.10 | 63.89 | 24.976 | .653 | .891 |
| Y.11 | 63.80 | 24.544 | .679 | .889 |
| Y.12 | 63.90 | 23.866 | .657 | .890 |
| Y.13 | 63.71 | 24.365 | .739 | .887 |
| Y.14 | 63.93 | 25.344 | .599 | .893 |
| Y.15 | 64.02 | 26.988 | .251 | .903 |
| Y.16 | 64.11 | 26.572 | .380 | .899 |

Berdasarkan hasil analisis uji validitas diketahui bahwa setiap butir pernyataan yang ada untuk menjelaskan variabel Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah valid terbukti dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------|------------------|------------|
| 1 | Kecerdasan Emosional | 0,892 | Reliabel |
| 2 | Komitmen Organisasional | 0,777 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0,900 | Reliabel |

Berdasarkan hasil output reliability diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel kecerdasan emosional sebesar 0,892, variabel komitmen organisasi sebesar 0,777 dan variabel kinerja karyawan

sebesar 0,900. Untuk item koefisien semua variabel mencapai $> 0,60$ menunjukkan bahwa konsistensi internal reliabel, sehingga dinyatakan bahwa setiap instrumen penelitian tersebut reliabel.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kecerdasan Emosional | 90 | 44 | 75 | 61.79 | 5.484 |
| Komitmen Organisasi | 90 | 30 | 45 | 37.39 | 2.974 |
| Kinerja Karyawan | 90 | 58 | 80 | 68.22 | 5.335 |
| Valid N (listwise) | 90 | | | | |

Analisis Deskriptif pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai minimum sebesar 44, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 61,79, dan nilai standar deviasi sebesar 5,484. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 45, nilai mean sebesar 37,39, dan nilai standar deviasi sebesar 2,974. Dan pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 58, nilai maksimum sebesar 80, nilai mean sebesar 68,22, dan nilai standar deviasi sebesar 5,335.

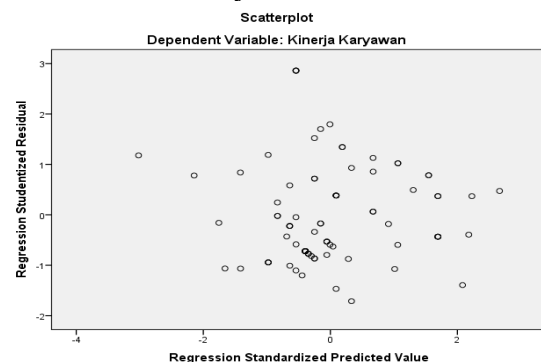
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 90 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.76818374 |
| | Absolute | .133 |
| Most Extreme Differences | Positive | .133 |
| | Negative | -.089 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.260 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .084 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas





Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|-------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kecerdasan Emosional | 0,638 | 1,567 | Terbebas dari Multikolinearitas |
| Komitmen Organisasional | 0,638 | 1,567 | Terbebas dari Multikolinearitas |

Berdasarkan uji asumsi klasik memberikan hasil bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari unsur normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi.

3.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji atau output nilai koefisien arah regresi dilihat dari nilai constant (konstanta) adalah 20,505 sedangkan nilai koefisien arah regresi untuk kecerdasan emosional sebesar 0,551 dan nilai koefisien arah regresi untuk pengetahuan penyusunan komitmen organisasi sebesar 0,366 sehingga, berdasarkan pada output regression, model persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Y = Kinerja Karyawan
 β = Konstanta
 $\beta_{1,2}$ = Koefisien arah regresi
 X_1 = Kecerdasan Emosional
 X_2 = Komitmen Organisasi
 ϵ = Standar error

3.1.3 Uji Signifikan Serempak (Uji- F)

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 43.710 >

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 20.505 | 5.428 | | 3.778 | .000 |
| Kecerdasan Emosional | .551 | .092 | .566 | 5.974 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .366 | .170 | .204 | 2.152 | .034 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

F tabel 0,175 dengan tingkat signifikansi p value lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional dan Kecerdasan Emosional secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Serempak (Uji- F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1269.826 | 2 | 634.913 | 43.710 | .000 ^b |
| Residual | 1263.730 | 87 | 14.526 | | |
| Total | 2533.556 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

3.1.4 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 11. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji-t)

| Model | t | Sig. |
|----------------------|-------|-------|
| (Constant) | 3,778 | 0,000 |
| Kecerdasan Emosional | 5,974 | 0,000 |
| Komitmen Organisasi | 2,152 | 0,000 |

Berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji F yang telah dilakukan didapatkan nilai t hitung sebesar 5,974 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel Komitmen Organisasi didapatkan nilai t hitung sebesar 2,152 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.



3.2. Pembahasan

Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ridhawati [17] menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Menurut Haura [8] menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin optimal kinerja karyawan dalam melakukan tugas - tugas pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian Sari, Onsardi, dan Ekowati [19] menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua pada penelitian ini di diterima. Oleh karena itu penentuan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Gunawan, Sutadji dan Resmawan [7] membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila seorang karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi maka hal itu ditunjukkan dalam bentuk loyalitas yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Muis, Jufrizen dan Fahmi [14] menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Syardiansah dan Safwan [24] membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan sudut pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan

dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi.

Hipotesis dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional dan Kecerdasan Emosional secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Mariatun [13] menemukan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Sebaliknya jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk. Penelitian Purwanto, Rostini dan Bulan [16] menemukan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi meningkat maka tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Pane, Modding dan Nujum [15] menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Jogja Internasional. Hal tersebut dibuktikan nilai t hitung sebesar 5,974 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Jogja Internasional. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,152 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh positif dan



signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Jogja Internasional. Hal tersebut dibuktikan nilai F hitung sebesar $43.710 > F$ tabel $0,175$ dengan tingkat signifikansi p value lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 .

SARAN

Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilengkapi dengan wawancara untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan informasi yang lebih mendalam. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan variabel independen yang ada dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada semua yang sudah mensupport penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

REFERENSI

- [1] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [2] Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [3] Edy, Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [4] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Goleman, Daniel. (2015). Kecerdasan Emosional In Mengapa Emotional Intelligence Lebih tinggi dari IQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Gummala, Agung, Yunilma dan Herawati. (2014). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi. Universitas Bung Hatta. Padang.
- [7] Gunawan, Sutadji, dan Erwin Resmawan (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan. Kabupaten Kutai Kartanegara, Jurnal Administrative, Vol. 2(No. 2).
- [8] Haura, Namira, (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. Skripsi Universitas Medan Area Medan.
- [9] Lestari, N.N.Y.S dan Mujiati, N.W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7(No. 6).
- [10] Luthans, F. (2012). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi. Offset.
- [11] Mandiri Jogja Internasional. WE ARE LEATHER SPECIALIST. From [mjointleather.com/](https://www.mjointleather.com/). Retrieved Mei 25, 2021
- [12] Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Mariatun (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Skripsi Universitas Medan Area Medan.
- [14] Muis, M. R., Jufrizen J dan Fahmi M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero)



- Kanwil I -Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1(No. 1).
- [15] Pane, A. F., Modding, B., & Nujum, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandara Wilayah V Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 01 – 07).
- [16] Purwanto, J., Rostini dan Syahri Bulan. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kolektor Koperasi Mori Sama Gowa. *Economy Deposit Journal*, Vol. 2(No. 1).
- [17] Ridhawati, Atifah (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- [18] Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Sari, A.L., Onsardi dan Sri Ekowati. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, Vol. 1(No. 1).
- [20] Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis In Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- [21] Sentana, I.K.A.D dan Surya, I.B.K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Intention pada Manis Gallery, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6(No. 10).
- [22] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- [23] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Syardiansah, A. L dan Muhammad Safwan. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 9(No. 1).
- Price P, Guo S, Hirschmann M. Performance of an evaporator for a LPG powered vehicle. *Applied Thermal Engineering*. 2004; 24(8):1179–94.