

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. NMM

Jean Rosalina Asthenu

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

jeanasthenu@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance at PT. Nengmeypratama Malut Maluku (NMM) in carrying out work has decreased, this is due to a lack of training in an effort to increase employee emotional intelligence and the lack of employee involvement in activities carried out by the company. The purpose of this paper is to examine the performance of employees of PT. NMM and at the same time provide solutions for improvement.

The method used is quantitative analysis in the form of theoretical studies and expert opinions about good employee performance. The results showed that the performance of PT. NMM is not maximized.

To improve employee performance at PT. NMM can be done by providing training to employees in an effort to increase their emotional intelligence, and involving employees in company activities so that it is expected to improve employee performance at work.

Keywords: *Emotional Intelligence 1; Organizational Commitment 2 ; Performance 3*

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku (NMM) dalam menjalankan pekerjaan semakin menurun, hal ini dikarenakan kurangnya pemberian pelatihan-pelatihan dalam usaha meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dan minimnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengkaji tentang kinerja karyawan PT. NMM dan sekaligus memberikan solusi untuk perbaikannya.

Metode yang digunakan adalah analisa kuantitatif berupa kajian teori dan pendapat ahli tentang kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. NMM adalah belum maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. NMM dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan-pelatihan kepada karyawan dalam usaha meningkatkan kecerdasan emosionalnya, dan mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional 1; Komitmen Organisasional 2 ; Kinerja 3*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Goleman (2000) menyebut kemampuan tersebut sebagai *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Penelitian Agustian et al. (2005) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya (Wong et al., 2005).

Boyatzis et al. (2000) menyatakan, bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Para manajer membutuhkan kemampuan emosional yang tinggi untuk berinteraksi dengan banyak orang dan membina hubungan kerja. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional baik, ternyata bukan hanya mampu meningkatkan kinerjanya, akan tetapi juga dapat mengurangi stres

kerjanya. Seorang karyawan yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Chughtai & Zafar, 2006).

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Tolentino (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. NengmeyPratama Malut Maluku (NMM) dimana terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan yang disebabkan karena masih rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam organisasi. Selain itu juga rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi dan belum memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi yang menyebabkan pekerjaan yang dilakukan belum sesuai standar organisasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. NMM
2. Sejauhmana pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. NMM baik secara parsial maupun simultan

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan kinerja karyawannya, terkhusus factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. NMM.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kecerdasan Emosional

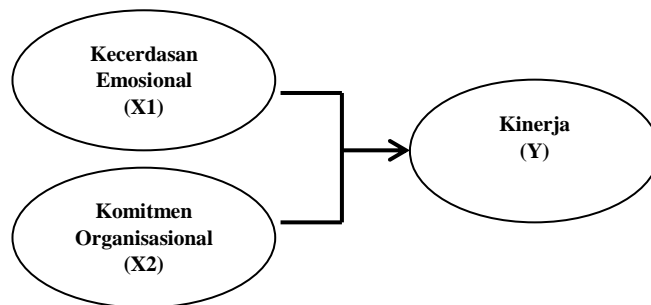
Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur emosi, menjaga emosi dan mengungkapkan melalui kesadaran diri, pengendalian diri, empati, motivasi diri dan keterampilan social, Goleman (2017). Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ* (*Intelligence Quotient*). Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Menurut Agustian (2005) kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan untuk melapangkan jalan di dunia yang penuh liku-liku permasalahan social. Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain.

Pengertian Komitmen Organisasional

McShane & Von Glinov (2010), Komitmen organisasi menunjukkan suatu keadaan emosi keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasional muncul ke permukaan sejalan dengan semakin kompetitifnya lingkungan yang dihadapi dunia bisnis. Robbins & Judge (2009), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan dan keinginannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Selanjutnya ditekankan pada keberpihakan karyawan terhadap organisasi dan kesungguhan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta upaya karyawan untuk tetap bertahan. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai, tujuan organisasi dan sasaran organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi, dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi serta tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Model penelitian yang akan digunakan seperti terlihat dibawah ini:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

1. Diduga Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional karyawan PT. NMM masih rendah.
2. Diduga Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja karyawan PT. NMM.

3. METODOLOGI

Penelitian lapangan (*field research*) dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi sebagai bukti empiris mengenai besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. NMM

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pemberian kuesioner kepada responden, yaitu seperangkat pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2018). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan pada bagian sales sebanyak 30 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah total sampling, dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Penggunaan total sampling, dimana jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini berhubung populasi kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 30 orang.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk menguji signifikan koefisien determinasi berganda menggunakan rumus Uji F (Sugiyono, 2018):

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis 1: Ada pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional pada kinerja

Hipotesis 2: Kecerdasan emosional dan Komitmen organisasional bersama-sama berpengaruh pada kinerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi jenis kelamin responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1.

Responden berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	70%
Perempuan	9	30%

Sumber: Data Primer

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki. Responden laki-laki sebanyak 21 orang (70%), sedangkan selebihnya merupakan responden perempuan 9 orang (30%).

Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi tingkat pendidikan responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2.

Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SLTA	8	26,66%
Diploma	2	6,67%
S1	16	53,33%
S2	4	13,33%

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa komposisi terbesar tingkat pendidikan responden penelitian ini adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 16 responden (53,33%). Sedangkan selebihnya adalah Diploma 2 responden (6,67%), SLTA 8 responden (26,66 %) dan Pascasarjana(S2) 4 responden (13,33%).

Analisis Data Kuantitatif

Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen **coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.468	1.799		3,040	,005
Kecerdasan Emosional (X1)	,274	,144	,354	1,900	,068
Komitmen Organisasional (X2)	,168	,132	,237	1.272	,214

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Perhitungan Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,586 + 0,274X_1 + 0,168X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan adanya pengaruh variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis t (parsial) menunjukkan bahwa, Kecerdasan Emosional ($\beta = 0,354$; $p < 0,05$) dan Komitmen Organisasional ($\beta = 0,237$; $p < 0,05$) berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Kecerdasan emosional memiliki banyak fungsi dengan mengetahui kapan dan bagaimana mengekspresikan emosi sehingga hal tersebut dapat menjadi kontrol untuk setiap individu dalam menjalankan aktivitas dan tuntutan pekerjaan pada organisasi. Kecerdasan emosi juga merupakan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat. Jika seorang karyawan mempunyai emosional diri atau *self awareness* yang tinggi, maka akan bekerja dengan lebih baik dan bahkan cenderung sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras meningkatkan kinerjanya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Uji Hipotesis F (simultan), untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} 4.675. Ini berarti Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. NMM.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.728	2	9.864	4.675	.018 ^a
	Residual	56.972	27	2.110		
	Total	76.700	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.507 ^a	.257	.202	1.453	.257	4.675	2	27	.018

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil pengujian di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.257. Jadi kontribusi pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. NMM sebesar 25,7% sedangkan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh $Y = 5.586 + 0.274X_1 + 0.168X_2$ yaitu koefisien Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0.274 dan Komitmen Organisasional (X2) artinya bahwa variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) Karyawan PT. NMM.
2. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi.
3. Koefisien determinasi (*R Square*) variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y) memberikan pengaruh sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Perusahaan hendaknya memperhatikan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas keorganisasian. Dengan begitu, maka karyawan akan merasa diterima sebagai bagian utuh dari perusahaan dan membawa konsekuensi pada kewajiban untuk melaksanakan tugas bersama karena adanya keterikatan dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian & Ginanjar, A. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ Emotional Spiritual Quotient. The ESQ Way 165, 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Aga, Jakarta.
- Boyatzis, R., Goleman, D & Rhee, K. 2000. *Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI)*. In R. Bar-On and J.D.A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chughtai, A. A & Zafar, S. 2006. Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied HRM Research*. 11 (1): 39-64.
- Goleman, D. 2017. *Working With Emotional Intellegent*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Martin, A. D. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. PT Refika Aditama. Jakarta.
- McShane & Glinov. 2010. *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. Fifth Edition. McGraw-Hill.
- Robbins S.P & Judge T.A. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Prentice-Hall.
- Sugiyono., (2018). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D*. Alfabeta, Cetakan Keempat. Bandung.
- Tolentino, R. C. 2013. Organizational Commitment And Job Performance of The Academic and Administrative Personel. *International Journal of Information Technology and Business Management*. 15 (1): 51-60.
- Wong, C. S., Wong, P. M & Law, K. S. 2005. *The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: A test of Holland's classification of occupations*. In C. E. J. Härtel, W. J. Zerbe, & N. M. Ashkanasy (Eds.), *Emotions in Organizational Behavior*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.