PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA KOTA TANGERANG

Fairuz Marhaenda Prasida

8105133190

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan mendapatkan **Gelar Sarjana Pendidikan** pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2017

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES AT PT POS INDONESIA KOTA TANGERANG

Fairuz Marhaenda Prasida

8105133190

This Scripts is prepared as one of the requirements to get a Bachelor of Education degree at the Faculty of Economics, State University of Jakarta.

STUDY PROGRAM OF ECONOMY EDUCATION

FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2017

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Darma Rika S, S.Pd., M.SE NIP. 198303242009122002	Ketua	.....	29 JULI 2017
2. Marsofiyati, S.Pd., M.Pd NIP. 198004122005012002	Sekretaris	.....	27 JULI 2017
3. Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli	.....	24 JULI 2017
4. Widya Parimita, SE., M.PA NIP. 197006052001122001	Pembimbing I	.....	8 AGUSTUS 2017
5. Munawaroh, SE., M.Si NIP. 197503302008122002	Pembimbing II	.....	24 JULI 2017

Tanggal Lulus : 20 JULI 2017

ABSTRAK

Fairuz Marhaenda Prasida, 8105133190. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. POS Indonesia di Kota Tangerang. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultaas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung sejak bulan April 2017 sampai Juni 2017. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang, dengan populasi seluruh karyawan dengan jumlah 128 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel acak proporsional dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisa data yang dilakukan adalah uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji f dan uji t dan koefisien determinasi. Teknik analisis data menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21* di mulai dengan mencari uji persyaratan analisis yaitu teknis uji normalitas dengan menggunakan metode Komolgrov Smirnov Z dan di dapat X_1 sebesar 0,458, X2 sebesar 0,213, dan Y sebesar 0,117 semuanya lebih besar dari signifikan 0,05 maka data berdistribusi normal. Kemungkinan mencari uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dari hasil uji multikolinearitas nilai tolarance sebesar 0,577 yang lebih besar dari 0, 01 dan VIF kurang dari 10 yaitu 1,734, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Mencari uji heteroskedastisitas yang menghasilkan nilai signifikan X_1 0,423 dan X_2 0,546, karena nilai signikan lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang di dapat adalah $\hat{Y}$= 12,887 + 0,330 X_1+ 0,694 X_2. Uji hipotesis meliputi uji F dalam tabel ANOVA diketahui F_{hitung} 43,857 > F_{tabel} 3,09 . Uji t menghasilkan t_{hitung} 5,864 dari kecerdasan emosional > t_{tabel} 1,661 dan t_{hitung} 6,673 dari kepuasan kerja > t_{tabel} 1,661. Uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 50,5%, sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Fairuz Marhaenda Prasida, 8105133190. The Influence of Emotional Intelligence and Job Satisfaction to Organizational Commitment on Employees at PT POS Indonesia Kota Tangerang. *Scripts, Jakarta: Education Program Administration Office, Faculty of Economics, Jakarta State University, 2017.*

This study aims to determine whether there is an influence of emotional intelligence and job satisfaction on employees organizational commitment in PT. POS Indonesia Kota Tangerang. This research done for 3 months starting from April 2017 to June 2017. This research uses survey method with quantitative approach, the population in this study is employees of PT. POS Indonesia Kota Tangerang, with population of all employees with the number of 128 employees. The research sampling technique using proportional random sampling with the number of samples of 95 employees. Data collection techniques used questionnaires. Data analysis technique performed is test requirement analysis which include test of normality, test of linearity, test of classical assumption which include test of multicolinearity and test of heteroscedasticity, multiple linear regression test, hypothesis test that cover the test of f, and t test and coefficient of determination. Data analysis technique using SPSS version program started by looking for test requirement analysis that is technical normality test by using Komolgrov Smirnov Z method and in X1 can be equal to 0,458. X2 is equal to 0,213, and Y 0,117 of which is all greater than significant 0.05 then the data is normally distributed. Possible searches for classical assumption assays include multicolinearity tests, and heteroscedasticity tests. From the multicolinearity test results the tolarance 0,577 value of greater than 0, 01 and VIF is less than 10 that is 1,734, it can be concluded that there is no multicolinearity problem. Looking for heteroscedasticity test that yields significant value of X1 0,423 and X2 0,546, since the significant value is more than 0.05 then there is no heteroscedasticity. The regression equation in can is $\hat{Y}$ *= 12,887 + 0,330 X1 + 0694 X2. Hypothesis test includes test of F in table ANOVA known* F_{count} *43,857 >* F_{tabel} *3,09. The t test produces* t_{count} *5,864 from emotional intelligence >* t_{table} *1,661 and* t_{count} *6,673 from job satisfaction >* t_{table} *1,661. Test the coefficient of determination obtained by the result of 50,5%, the rest of 49,5% influenced by other factors not examined. The conclusion of this study is there is an influence between emotional intelligence and job satisfaction on employees organizational commitment in PT. POS Indonesia Kota Tangerang.*

Keywords: organizational commitmen, emotional intelligence, job satisfaction

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini, saya mengatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,

Fairuz Marhaenda Prasida
Reg. 8105133190

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini. Adapun penulisan ini ditujukan untuk memenuhi tugas persyaratan mendapatkan Gelar Sarjana. Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang.

Dalam kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing peneliti selama melaksanakan penelitian sampai dengan tersusunnya skripsi ini kepada:

1. Widya Parimita, SE, M.PA, selaku Dosen Pembimbing 1 yang mengarahkan dan membimbing penulisan peneliti dalam menyelesaikan skripsi
2. Munawaroh, S.E, M. Si, selaku Dosen Pembimbing 2 yang mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan statistika skripsi
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE, selaku ketua program studi pendidikan Administrasi Perkantoran dan ketua pelaksana ahli skripsi yang telah menyarankan peneliti dalam penyempurnaan skripsi serta dorongan untuk menyelesaikan skripsi
4. Dr. Dedi Purwarna, SE, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang telah berupaya meningkatkan situasi yang kondusif pada Fakultas Ekonomi

5. Osly Usman, M.Bus, selaku Pembimbing Akademik peneliti yang membimbing peneliti dalam konsultasi perkuliahan
6. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk bekal masa depan peneliti
7. Nursiah, selaku kepala bagian Sumber Daya Manusia yang membantu peneliti selama proses penelitian di perusahaan
8. Semua karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang yang sudah membantu peneliti dan telah menjadi responden dalam penelitian ini
9. Orangtua yang senantiasa memberikan semangat, doa, motivasi, dan bantuan terutama ibuku.
10. Dimas Setyawan yang selalu memberikan motivasi luar biasa.
11. Teman-teman Administrasi Perkantoran dan KSPA UNJ yang memberikan wawasan tentang skripsi dan selalu menyemangati.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna bermanfaat bagi peneliti khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ii

PERNYATAAN ORISINALITAS iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Pembatasan Masalah 5

D. Perumusan Masalah 6

E. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual 8

1. Komitmen Organisasi 8

2. Kecerdasan Emosional 13

3. Kepuasan Kerja 17

B. Hasil Penelitian yang Relevan 22

C. Kerangka Teoritik 24

D. Perumusan Hipotesis Penelitian 27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian 29

B. Tempat dan Waktu Penelitian 29

C. Metode Penelitian 30

D. Populasi dan Sampling 31

E. Teknik Pengumpulan Data 32

F. Teknik Analisis Data 43

1. Uji Persyaratan Analisis 43

2. Uji Asumsi Klasik 44

3. Persamaan Regresi Linear Berganda 46

4. Uji Hipotesis 47

5. Koefisien Determinasi 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data 49

B. Pengujian Hipotesis 60

1. Uji Analisis 60

2. Uji Asumsi Klasik 64

3. Uji Regresi Berganda 68

4. Uji Hipotesis 70

5. Koefisien Determinasi 72

C. Pembahasan 73

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 80

B. Implikasi 81

C. Saran 82

DAFTAR PUSTAKA 84

LAMPIRAN 86

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 130

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.I Data Resign Karyawan 2

Tabel III.1 Proses Perhitungan Pengambilan Sample 30

Tabel III.2 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi 32

Tabel III.3 Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi 33

Tabel III.4 Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional 35

Tabel III.5 Skala Penilaian Instrumen Kecerdasan Emosional 36

Tabel III.6 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja 38

Tabel III.7 Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja 39

Tabel IV.1 Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi 48

Tabel IV.2 Skor Sub Indikator Komitmen Organisasi 50

Tabel IV.3 Tabel Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional 52

Tabel IV.4 Skor Sub Indikator Kecerdasan Emosional 54

Tabel IV.5 Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja 55

Tabel IV.6 Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja 57

Tabel IV.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 59

Tabel IV.8 Uji Linearitas X_1 dengan Y 61

Tabel IV.9 Uji Linearitas X_2 dengan Y 62

Tabel IV.10 Tabel Multikolinearitas 63

Tabel IV.11 Uji Heterokedastisitas (Spearman Rho) 64

Tabel IV.12 Uji Regresi Berganda 66

Tabel IV.13 Uji F 68

Tabel IV.14 Uji t 69

Tabel IV.15 Uji Koefisien Detereminasi 70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar III.1 Konstelasi hubungan antar variabel 28

Gambar IV.1 Grafik Histogram Komitmen Organisasi 49

Gambar IV.2 Grafik Histogram Kecerdasan Emosional 53

Gambar IV.3 Grafik Histogram Kepuasan Kerja 56

Gambar IV.4 Output Normal Probably Plot 60

Gambar IV.5 *Scatterplot of Residual* untuk Heteroskedastisitas 65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan organisasi dan sebagai penentu bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi. Karena sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya apapun yang ada di organisasi.

Di samping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya mempunyai komitmen kuat pada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hal yang dapat dinilai secara teratur melalui perilaku karyawan dalam kerja pada suatu organisasi. Komitmen anggota organisasi untuk tetap tinggal dan serta mengabdikan diri bagi organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten tetap tinggal di organisasi.

Setiap karyawan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen akan menjalankan kewajiban dengan lebih baik dan tanggung jawab dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan isu yang penting. Bahkan beberapa perusahaan menjadikan kriteria komitmen sebagai salah satu syarat karyawan untuk mendapatkan jabatan atau posisi tertentu di dalam sebuah perusahaan. Namun pada realitanya banyak karyawan yang tidak mengindahkan kriteria tersebut saat sudah mendapatkan suatu jabatan atau posisi. Hal tersebut terjadi karena perbedaan peran antar karyawan, perbedaan harapan, perbedaan kepentingan, dan persepsi karyawan. Karyawan juga akan menilai bagaimana suasana kerja mereka dan bagaimana atasan memberikan tugas pada mereka. Jika karyawan merasa tidak puas maka ini dapat menyebabkan konflik internal yang berakibat pada meningkatnya absensi karyawan dan tidak adanya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Tangerang bisa dibilang rendah. Hal itu dapat dilihat dari jumlah karyawan yang memutuskan meninggalkan organisasi atau perusahaan sejak tahun 2013 sampai 2016 terus meningkat. Seperti pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1

Data Resign Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Tangerang

NO	TAHUN	MASUK	KELUAR
1	2013	4	5
2	2014	3	7
3	2015	3	11
4	2016	5	13

Sumber: Wawancara dengan bagian HRD PT Pos Indonesia Kota Tangerang, 2017

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah tidak kondusifnya ruangan kerja. Pelaksanaan tugas yang didukung oleh lingkungan kerja kondusif yang membuat karyawan nyaman akan menimbulkan komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Seperti ruangan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, penataan ruang kantor yang baik, tenang, akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya yang terjadi pada PT POS Indonesia Kota Tangerang adalah lingkungan kerja yang ditempati kotor, sirkulasi udara yang dimiliki buruk, dan penataan ruang kantor yang tidak rapih membuat karyawan merasa tidak nyaman dan akhirnya menurunkan komitmen organisasi.

Faktor kedua adalah budaya organisasi yang ada pada perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan dengan budaya organisasi yang positif akan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan menimbulkan perasaan komitmen pada organisasi. Misal adalah budaya kerohaniaan yang kental akan mendekatkan karyawan pada Tuhan Yang Maha Esa sehingga karyawan bisa lebih bijak dalam menghadapi sesuatu. Sebaliknya budaya yang terjadi pada PT POS Indonesia Kota Tangerang adalah senioritas yang tinggi, ini dapat

menyebabkan perasaan tidak nyaman pada karyawan baru dan dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kurangnya penghargaan di tempat kerja. Ketika seorang karyawan merasa dirinya lebih baik bekerja dari yang lain, tidak pernah datang telat namun ia tetap mendapatkan perlakuan yang sama dengan karyawan lain, ini dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Hal tersebut terjadi pada PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Faktor keempat adalah kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional karyawan adalah kemampuan yang ada pada diri individu karyawan dan berpengaruh terhadap setiap tindakan yang diambil oleh karyawan. Kecerdasan emosional karyawan memiliki andil yang cukup besar dalam hal pengelolaan emosi karyawan untuk membentuk sumber daya manusia yang lebih stabil dan memiliki dedikasi yang tinggi pada perusahaan. Bagaimana seorang karyawan mampu mengolah emosi menjadi sebuah informasi yang berguna untuk melakukan suatu tindakan yang dianggap benar. Karyawan di PT POS Indonesia Kota Tangerang belum mampu melakukan orientasi pelayanan dengan baik, hal tersebut dapat diketahui ketika para karyawan mendapatkan perintah atau arahan dari atasan mereka, mereka merasa tertekan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal. Kecerdasan emosional karyawan yang rendah akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan karena ketidakmampuan karyawan mengelola emosi dengan baik.

Faktor kelima adalah kepuasan kerja karyawan yang rendah. Kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat membuat dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan menurun sehingga karyawan akan memilih untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang memberikan tunjangan serta fasilitas untuk membuat karyawannya tetap tinggal atau bertahan di perusahaan. Karyawan PT Pos Indonesia Kota Tangerang memiliki kepuasan kerja yang rendah karena hubungan dengan penyelia atau atasan tidak berjalan dengan baik.

Dari uraian data tersebut peneliti menjadi ingin mengetahui lebih jauh lagi dengan pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT POS Indonesia Kota Tangerang. Untuk mengetahui hasil nyata sesuai dengan data lapangan yang ada maka peneliti memutuskan untuk meneliti langsung pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT POS Indonesia Kota Tangerang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

1. Tidak kondusifnya lingkungan kerja
2. Buruknya budaya organisasi
3. Kurangnya penghargaan
4. Rendahnya kecerdasan emosional pegawai
5. Rendahnya kepuasan kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas ternyata masalah rendahnya komitmen organisasi memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi".

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, PT POS Indonesia Kota Tangerang, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan pembaca, yaitu:

1. Bagi Peneliti

   Manfaat bagi peneliti adalah dapat memperkaya wawasan mengenai kecerdasan emosinal dan kepuasan kerja yang menjadi faktor komitmen organisasi dan diharapkan mampu menjadi referensi pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Bagi PT POS Indonesia Kota Tangerang

   Manfaat bagi PT POS Indonesia Kota Tangerang adalah memberikan gambaran kepada organisasi terkait tentang kecerdasan emosional, kepuasan kerja untuk dijadikan pertimbangan bagi organisasi terkait dalam menangani rendahnya komitmen organisasi.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

   Manfaat bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta adalah dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang menjadi faktor komitmen organisasi.

4. Bagi Pembaca

   Manfaat bagi pembaca adalah sebagai sumber tambahan informasi tentang adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah keyakinan kuat dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Hal ini senada dengan pendapat Mathis dan Jackson, yang menyatakan "*Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*"[1]. Pendapat di atas menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Mowday menyatakan "komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi"[2].

Lincoln menyatakan "komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi"[3]. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan komitmen organisasi adalah suatu proses penerimaan tujuan organisasi yang dapat menimbulkan kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan

[1] Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Jogjakarta: Andi Offset, 2008), h.155
[2] *Ibid*
[3] *Ibid*

anggota organisasi dan dapat menjadi tolak ukur kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal atau tidak pada organisasi.

Menurut Blau & Boal menyebutkan "komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi"[4]. Robbins mendefinisikan "komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi"[5]. Dari pendapat di atas dapat diartikan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Newstorm menyebutkan "komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif partisipasi di dalamnya"[6].

Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan komitmen organisasi adalah suatu tingkatan yang digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar seseorang atau karyawan ingin tetap bertahan di perusahaan serta keinginan untuk terus aktif berpartisioasi dalam kegiatan yang ada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi biasanya memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan sehingga mereka akan ikut aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

---

[4] *Ibid*
[5] *Id*. *at* 155-156
[6] Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.430

Colquitt, LePine dan Wesson menyatakan "komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi"[7].

Dari penjelasan para ahli di atas, dapat dijelaskan komitmen organisasi adalah perasaan dimana karyawan merasa ingin tetap berada pada organisasi dan menjadi anggota organisasi. Organisasi sangat membutuhkan komitmen karyawan seperti ini untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Zulkarnain menyatakkan, "komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, antara lain:

1. Identifikasi (*identification*),
2. Keterlibatan (*involvment*), dan
3. Loyalitas (*loyality*)"[8].

Pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh seorang karyawan supaya suatu organisasi dapat berkembang dengan baik. Begitu pula dengan perasaan senang seorang karyawan karena terlibat dalam kegiatan organisasi akan membuat karyawan merasa dibutuhkan dan apabila komitmen organisasi terbangun maka karyawan akan merasa bahwa organisasi tempat bekerja adalah tempatnya tinggal.

Wibowo menyebutkan, "komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi"[9].

---

[7] *Ibid*

[8] Zulkarnain, "Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engangement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah", *Jurnal Psikologi*, Vol. 41, No. 1, Juni 2014, h. 21.

[9] Wibowo, *loc. cit.*

Wibowo menyatakan, "unsur pertama komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi. Unsur kedua adalah keterlibatan, artinya bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi. Sedangkan unsur ketiga adalah loyalitas, dalam arti individu loyal terhadap organisasi"[10].

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu, identifikasi dimana individu tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan melakukan pemahaman terhadap tujuan organisasi, keterlibatan yaitu dimana individu merasa harus terus ikut aktif berpartisipasi dalam pelaksanaan organisasi, dan loyalitas dimana individu memiliki perasaan loyal terhadap organisasi dan menganggap organisasi sebagai tempatnya bekerja dan tinggal.

Steers mengidentifikasi, "ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) Ciri pribadi pekerja, (2) Ciri pekerjaan, (3) Pengalaman kerja"[11].

David mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja[12].

Berdasarkan penjalasan diatas dapat diuraikan bahwa faktor personal dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Karakteristik pekerjaan dapat dilihat dari lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll. Karakteristik struktur, dapat dilihat dari besar/kecilnya

---

[10] *Ibid.*, h. 431
[11] Sopiah, *op. cit*, h. 163
[12] *Ibid.*, h. 163-164

organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Dan pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

Steers dan Porter mengemukakan, "ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: faktor personal, faktor organisasi, dan *Non-organizational factors"*[13].

Dari pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah: faktor personal, faktor organisasional, dan faktor yang bukan dari dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai variabel komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan untuk ingin tetap bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ingin terus dilibatkan dalam pelaksanaan organisasi dan memahami tujuan-tujuan organisasi yang biasanya dipengaruhi oleh faktor personal, faktor organisasional, maupun faktor yang bukan dari dalam organisasi.

[13] *Ibid.*, h.164

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memahami dan menyadari emosi diri sendiri, mengelola dan memotivasi diri sendiri, kesadaran sosial dan menjalin relasi dengan rekan kerja guna mendukung terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Menurut McShane dan Von Glinow menyebutkan, "kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami alasan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain"[14].

Kreitner dan Kinicki memberikan pengertian "kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengelola dirinya sendiri dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara dewasa dan konstruktif"[15].

Dari penjelasan di atas dapat diartikan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan dan mengenali emosi serta kemampuan mengelola dirinya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain secara konstruktif. Orang yang memiliki kecerdasan emosional akan menyatakan emosi yang mereka rasakan pada tempat dan kondisi yang tepat, mengasimilasi emosi dalam berpikir supaya tidak menimbulkan hal yang tidak diinginkan, memahami alasan emosi supaya dapat memiliki perasaan yang lebih tenang, dan menghubungkan emosi dalam diri ke orang lain supaya kemampuan untuk memahami orang lain akan meningkat sehingga hubungan antar sesama manusia atau rekan kerja akan semakin membaik.

---

[14] Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 85
[15] *Ibid.*, h. 87

Goleman menyebutkan, "kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa"[16].

Kecerdasan emosional yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenal, memahami, mengatur, dan menggunakan secara efektif emosi dalam hidup kita masing-masing. Kecerdasan emosional sebagai suatu bentuk kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi yang dimiliki seseorang dan orang lain, untuk membedakannya dan menggunakan informasi ini untuk menuntun pikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal, memahami, mengatur, dan menggunakan emosi secara efektif serta menjaga agar beban yang ada tidak mengganggu kemampuan berpikir dan bertindak seseorang.

Ginanjar menyatakan, "kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosional, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan"[17].

Cooper dan Sawaf mengatakan, "kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi"[18].

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat diartikan kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang ada pada tiap individu untuk mengelola emosi dan

---

[16] Kadim Masaong, Arfan A.Tilomi, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 2
[17] Kadim Masaong, Arfan A. Tilomi, *op. cit*, h. 69
[18] *Ibid*

mengolahnya menjadi suatu yang bermanfaat seperti kemampuan merasakan, memahami, dan mengenal diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Wibowo, "kecerdasan emosional diorganisir dalam emoat dimensi. Empat dimensi tersebut adalah: *self-awareness* (kesadaran diri), s*elf-management* (pengaturan diri), *motivation* (motivasi), dan *relationship management* (empati)"[19].

Atasan atas dimensi kecerdasan emosional terdiri dari empat dimensi, yaitu: kesadaran diri, manajemen atau pengaturan diri, motivasi, dan empati. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki 4 indikator, yaitu: 1) kesadaran diri yang meliputi kesadaran emosi, penilaian diri, percaya diri, dan pengambilan keputusan, 2) motivasi yang meliputi dorongan dan rasa tanggung jawab, 3) pengaturan diri yang meliputi kendali diri, sifat dapat dipercaya, optimisme, dan adaptabilitas, dan 4) empati yang meliputi memahami orang lain, orientasi pelayanan, pengembangan orang lain, dan mengatasi keragaman.

Patton mengemukakan ada 8 (delapan) karakteristik kecerdasan emosi yang perlu dimiliki, yaitu: kesabaran, keefektifan, pengendalian dorongan, paradigma, ketetapan hati, pusat jiwa, temperamen, dan kelengkapan[20].

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan menggunakan emosi untuk memberikan kedalaman dan kekayaan terhadap diri sendiri sebagai seorang pribadi dan membawa kehiduan diri pada tinfsksn, mengatur diri sendiri untuk dapat bertindak sesuai dengan pesan yang disampaikan, mengetahui cara

---

[19] Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, h. 85-86

[20] Mangkunegoro, Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), h. 42-43

membaca emosi orang lain untuk memperlancar alur komunikasi, menyeimbangkan apa yag dirasakan dengan yang dilakukan, menggunakan pendengaran dengan aktif nmun tidak menghakimi fakta dan fiksi sehingga dapat menentukan pikiran dan perasaan tentang informasi yang didengar atau bersikap netral, memahami perasan orang lain dan melihat orang lain berdasarkan perspektif mereka sebelum melakukan tindakan.

> Robbins menyatakan, "kecerdasan emosional menunjukkan campuran keterampilan nonkognitif, kapabilitas dan kompetensi yang memengaruhi kemampuan orang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan"[21].

Dari penjelasan para ahli di atas dapat diketahui kecerdasan emosional mencakup berbagai aspek diantaranya adalah keterampilan komunikasi dan kemampuan orang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Berdasarkan uraian variabel kecerdasan emosional di atas maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal diri sendiri, mengatur emosi yang ada pada diri, motivasi untuk melakukan sesuatu, rasa empati atau kepedulian terhadap orang lain, dan mengembangkan relasi dengan sesama manusia guna mendapatkan hasil kerja sama tim yang baik dalam lingkungan kerja.

[21] Wibowo, *op. cit*, h. 86-87

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Lock mengemukakan, "kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja[22].

Mathis and Jackson mengemukakan, "kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja"[23].

Dari penjelasan di atas, dapat diartikan kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang positif sebagai hasil suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan pula sebagai sebuah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya ia terima. Seorang karyawan akan merasa lebih puas bekerja jika perbedaan antara seberapa banyak yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuati yang sebenarnya ia terima kecil. Dengan kata lain apa yang ia terima sudah sesuai atau hampir sesuai dengan yang mereka inginkan.

---

[22] Sopiah, *op.cit*, h.170
[23] *Ibid*

Robbins mengemukakan, “kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima”[24].

Dari penjelasan di atas dapat diartikan kepuasan kerja adalah selisih harapan imbalan yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sebenarnya imbalan yang diterima. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ketika karyawan atau pegawai merasa senang bekerja di dalam sebuah organisasi berarti mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya dan imbalan yang diterima setelah melakukan suatu pekerjaan.

Berry mendefinisikan, “kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja”[25].

Dari penjelasan di atas dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang meliputi elemen kognitif, afektif dan perilaku yang memberi pengaruh pada perilaku kerja mereka.

Wexley & Yulk menyatakan, “*Job satisfication is the way an employee feels asbout his/her job*”[26]. Penjelasan diatas maksudnya adalah kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

---

[24] Badriah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 228
[25] Badriah, Mila, *loc.cit*
[26] *Ibid*

Handoko menyatakan, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”[27].

Dari penjelasan di atas dapat diartikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaannya yang menimbulkan perasaan suka atau tidak terhadap pekerjaan mereka. Ketika seorang merasa senang melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya berarti ia puas dalam bekerja,begitu pula sebaliknya ketika seorang karyawan merasa tidak bahagia dengan pekerjaan yag ditugaskan kepadanya berarti ia tidak merasa puas dalam bekerjadi organisasi tersebut.

Colquitt, LePine, Wesson menyatakan, “kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman pekerjaan”[28].

Dari penjelasan di atas dapat diartikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan karyawan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan yang meliputi situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Gibson menyebutkan, “aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja”[29].

---

[27] *Ibid*
[28] Wibowo, *op. cit*, h.131

Robbins menyebutkan, "aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja"[30].

Menurut Kendall & Hulin, ada lima dimensi sumber kepuasan kerja: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji atau upah, (3) kesempatan untuk promosi, (4) supervisi atau penyelia, dan (5) *Co-Worker* atau rekan kerja[31].

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan kepuasan kerja memiliki 5 indikator, yaitu: upah yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan, pekerjaan yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain, promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, penyelia atau atasan yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan, dan rekan kerja yaitu teman-teman berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah: faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan[32].

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan, dan faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan

---

[29] Sopiah, *op.cit*, h. 171
[30] *Ibid*
[31] *Ibid*
[32] Sutrisno, Edy, *op.cit*, h. 77

konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

> Menurut Gilmer, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas[33].

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli, bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan sosial, dan mutu pengawasan[34].

Dari berbagai pendapat di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

Berdasarkan uraian variabel kepuasan kerja di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional untuk mengungkapkan pekerjaan yang dilakukan seseorang, biasanya dilihat dari kepuasan karyawan terhadap upah yang diterima, pekerjaan yang dibebankan, promosi yang berlaku di organisasi atau perusahaan, penyelia atau cara atasan memberikan tugas, dan rekan kerja mereka.

---

[33] *Ibid*, h. 77-78
[34] *Ibid*, h. 79

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain, peneliti membuat daftar penelitian yang relevan yaitu penelitian yang serupa mengenai komitmen organisasi yang membuktikan bahwa penelitian ini layak dilaksanakan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk kemudian dibandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti:

1. Riza Mutimma Auda dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya" Jurnal Ilmu Manajemen, Volume IV, No II, Tahun 2016.

   Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. Hal ini dipertegas dari besarnya nilai t-statistics pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 2,652 lebih besar dari 1,96 yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. Hal ini dipertegas dari besarnya nilai t-statistics pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 8,289 lebih besar dari 1,96 yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Ni Made Dwi Puspitawati dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Layanan" Vol. 8 No. 1 Februari 2014

   Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) hal ini dipertegas dari nilai t hitung 9,917 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan.

3. Fatemeh Lashkarzehi dan Narges Saeidian penelitian dengan judul "*The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfication, and Organizational Commitment in Elementry School Principals of Iranshahr, Iran, in the School Year 2012-13*" Vol 2 Th 2012

   Terdapat hubungan signifikan anatara Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasi (Y). Hal ini sesuai dengan analisis koefisien determinan (r^2), 5.2% untuk variabel kecerdasan emosional. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini sesuai dengan analisis koefisien determinan (r^2), 22% untuk variabel kepuasan kerja. Terdapat hubungan signifikan psoitif hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

C. Kerangka Teoritik

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan adanya kecerdasan emosional, maka akan berpengaruh pada komitmen organisasi seseorang. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat para ahli yang menyatakan kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi.

Chemiss & Goleman menyatakan, "*emotional intelligence influences organizational effectiveness in a number of area: employee recruitment and retention, development of talent, teamwork, organizational commitment, moral and healt"h*[35]. Penjelasan tersebut maksudnya adalah kecerdasan emosional mempengaruhi secara efektif terhadap organisasi dalam area: seleksi karyawan dan retensi, pengembangan keahlian, kerjasama, komitmen organisasi, semangat dan kesehatan.

The teachers who had higher levels of emotional intelligence displayed higher degrees of organizational commitment to the college where they were teaching[36]. Penjelasan tersebut maksudnya adalah guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi menunjukkan tingginya komitmen organisasi pada perguruan tinggi dimana mereka mengajar.

---

[35] Chermis, Gery and Daniel Goleman, Waley e-Book: *The emotionally intelligence work Place:how to select for neasure and emprove emotional intelligence an individual, group and organization,* 2001, h. 6

[36] Shafiq, Muhammad dan Rizwan Akram Rana, "Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teacher in Pakistan", Euarasian Journal of Educational Research, 2016, h.11

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dijelaskan semakin tingginya kecerdasan emosional seseorang, maka orang tersebut akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Selain kecerdasan emosional, kepuasan kerja juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hackett & Guinon, "karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun"[37].

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut sehingga karyawan akan berperilaku baik seperti menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tingkat absensinya menurun.

Stum mengemukakan, "ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembanag, arah organisasi, dan penghargaan kerja sesuai yang dibutuhkan"[38].

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni, dan Wutun adalah: organisasi akan memuaskan dalam

[37] Sopiah, *op.cit*, h. 166
[38] *Ibid*, h. 164

jangka waktu yang lama; memerhatikan kualitas layanan; lebih mempunyai komitmen organisasi; lebih produktif[39].

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap *organizational commitment*[40].

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa "kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan masuk keluar (*turn over*)"[41].

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja juga bersama-sama memengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Hal ini senada dengan pendapat para ahli yang menyatakan keterkaitan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Menurut Adey dan Bahari ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang

---

[39] Badriah, Mila, *op.cit*, h. 236
[40] Wibowo, *op.cit*, h. 142
[41] Mathis L. Robert dan Jackson, H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I,* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h.253

dihasilkan[42]. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi[43].

There is a significant positive relationship between the variabkes of emotional intelligence and job satisfication on the one hand and organizational commitmen on the other hand[44]. Penjelasannya adalah ada hubungan yang signifikan positif antara variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

D. **Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoritik yang menjadi landasan dari peneliti ini, maka dapat diumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi komitmen organisasi.

---

[42] Adey, N.H., Bahari, F. "Hubungan antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi." Universiti Malaysia Sabah Jurnal Kemanusiaan, 2010, h. 34

[43] Riadi, Slamet Agus. "Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bagian Direktorat Umum dan Sumber Daya Manusia" Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

[44] Lashkarzehi, Fatemeh and Narges Saeidian. "The Relatonship between Emotional Intelligence, Job Satisfication, and Organizational Commitment in Elementary School Principals of Iranshahr, Iran, in the School Year 2012-13". MAGNT Research Report. Vol. 2 (Spesial Issue). 2012, h. 823-835

2. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris, fakta-fakta yang valid, pengetahuan berdasarkan data yang tepat, dan dapat dipercaya mengenai:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang
3. Pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. POS Indonesia Kota Tangerang yang berlokasi di Jalan Daan Mogot No. II Sukarasa, Kota Tangerang. PT. POS Indonesia Kota Tangerang dipilih menjadi tempat objek penelitian karena komitmen organisasi karyawan pada PT POS Indonesia Kota Tangerang rendah, dilihat dari adanya peningkatan karyawan yang mengundurkan diri. Hal tersebut sesuai dengan masalah yang akan peneliti teliti terkait dengan komitmen organisasi.

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan sejak bulan April sampai dengan Juni 2017. Dengan alasan, waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti untuk dapat memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

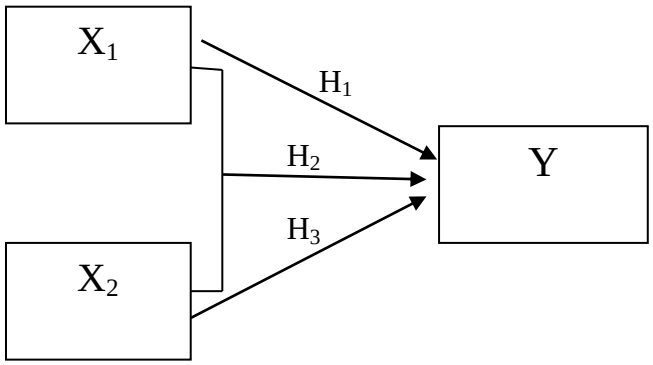
C. Metode Penelitian

1. Metode

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer untuk variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (Variabel X_1) dan kepuasan kerja (Variabel X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi (Variabel Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh anatara kecerdasan emosional (Variabel X_1) dan kepuasan kerja (Variabel X_2) terhadap komitmen organisasi (Variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 : Kecerdasan Emosional

X_2 : Kepuasan Kerja

Y : Komitmen Organisasi

⟶ : Arah hubungan

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya"[45]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang yang berjumlah 128.

Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam buku Metodologi Penelitian Administrasi, dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 95 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 128 karyawan.[46]

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak proporsional *(proportional random sampling).* Teknik sampel acak proporsional artinya: "dalam menentukan anggota sampel, peneltian mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada didalam masing-masing kelompok tersebut[47]. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional sehingga memungkinkan

[45] Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian,* (Bandung: Alfabeta, 2007), h.61
[46] *Ibid,* h.99
[47] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h.129

diperolehnya sampel pada jumlah tertentu dan tiap individu bebas terpilih sebagai sampel. Untuk perhitungannya lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.I sebagai berikut

Tabel III.I

Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

(Proportional Random Sampling)

Bagian	**Jumlah Karyawan**	**Perhitungan**	**Sampel**
Pelayanan Loket	20	20/128 x 95 = 14,8	15
Keuangan	12	12/128 x 95 = 8,9	9
Agen POS	17	17/128 x 95 = 12,6	13
SDM	12	12/128 x 95 = 8,9	9
Penjualan	14	14/128 x 95 = 10,4	10
Akuntansi	12	12/128 x 95 = 8,9	9
Properti, Sarana, dan IT	18	18/128 x 95 = 13,4	13
Cabang Operasi	23	23/128 x 95 = 17,1	17
Jumlah	**128**		**95**

Sumber: PT. POS Indonesia Kota Tangerang

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu kecerdasan emosional (varibel X_1), kepuasan kerja (variabel X_2) dan komitmen organisasi (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu perasaan untuk ingin tetap bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ingin terus dilibatkan dalam pelaksanaan organisasi dan memahami tujuan-tujuan organisasi yang biasanya dipengaruhi oleh faktor personal, faktor organisasional, maupun faktor yang bukan dari dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator komitmen organisasi meliputi, identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur komitmen organisasi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan realibitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat di tabel III.2

Tabel III.2

Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Identifikasi	Pemahaman Tujuan Organisasi	1,13	7,18	-	18	4,5	11
	Menjadi Bagian Organisasi	2,14	8	-	-	1,12	6
Keterlibatan	Keinginan	3,15	9	-	9	7,13	
	Aktif Berpartisipasi	4,10	16	4	-	8	2
	Ketertarikan	5	11	-	-	10	3
Loyalitas	Tetap Bertahan	6,17	12,19	6,17	-		9,14

Sumber: Data diolah Peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel komitmen organisasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3

Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen organisasi seperti terlihat pada tabel III.2.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir

dengan skor total internal. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah r_{tabel} = 0,361, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*.

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan Microsoft Excel denga rumus:

=VAR.S(NUMBER1;NUMBER2;...)

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal diri sendiri, mengatur emosi yang ada pada diri, motivasi untuk melakukan sesuatu, rasa empati atau kepedulian terhadap orang lain, dan mengembangkan relasi dengan sesama manusia guna mendapatkan hasil kerja sama tim yang baik dalam lingkungan kerja.

b. Definisi Operasional

Kecerdasan emosional pada karyawan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan empat

indikator kecerdasan emosional yaitu: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, dan empati.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kecerdasan emosional ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4

Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan Emosional

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Kesadaran Diri	Kesadaran Emosi	1		-	-	4	
	Penilaian Diri	2,4		-	-	10,11	
	Percaya Diri	3,10		-	-	14,15	
Motivasi	Dorongan	9,12		-	-	1,5	
	Rasa Tanggung Jawab	11		-	-	12	
Pengaturan Diri	Kendali Diri	14,16		-	-	8,9	
	Optimisme	13		-	-	13	
	Adaptabilitas	15		-	-	16	
Empati	Memahami Orang Lain	5,7		-	-	2,3	
	Orientasi Pelayanan	6		-	-	7	
	Mengatasi Keragaman	8		-	-	6	

Sumber: Data diolah Peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kecerdasan emosional. Untuk

mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan Skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden dapat memilih salah satu jawaban dari tujuh alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.5

Skala Penilaian untuk Kecerdasan Emosional

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen kecerdasan emosional dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada indikator variabel kecerdasan emosional seperti terlihat pada tabel III.4

Selanjutnya konsep instrumen di konsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh

butir-butir instrumen tersebut mengukur kecerdasan emosional. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total internal. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah r_{tabel} = 0,361, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*.

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan Microsoft Excel denga rumus:

=VAR.S(NUMBER1;NUMBER2;...)

3. Kepuasan Kerja

a. Definis Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan yang meliputi situasi kerja, kerjasama antar karyawan,

imbalan yang diterima, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator meliputi gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberkan setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Gaji	1,16	6,11	-	-	5,6	11,12
Pekerjaan	2	7,12	-	-	1	7,8
Promosi	3,13	8	-	-	15,16	2
Penyelia	4	9,14	-	-	10	3,4
Rekan Kerja	5,15,17	10	17	-	13,14	9

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III.7

Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.6

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur kepuasan kerja. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total internal. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah r_{tabel} = 0,361, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*.

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan Microsoft Excel denga rumus:

=VAR.S(NUMBER1;NUMBER2;...)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Priyatno mengatakan bahwa, "uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normasi atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan Normal Probability Plot[48]. Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

1) Ho = data berdistribusi normal
2) Ha = data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov adalah :

1) Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima yang berarti data berdistribusi normal
2) Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

Selanjutnya kriteria pengujian dengan grafik Normal Probability Plot adalah :

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka Ho diterima yang berarti data berdistribusi normal.

[48] Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.71

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka Ho ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Priyatno, "uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang liniear atau tidak secara signifikan dan dilakukan pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05"[49]. Hipotesis penelitiannya adalah :

1) Ho = data tidak linear
2) Ha = data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

1) Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima yang berarti data tidak linear
2) Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak yang berarti data linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno, "multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi[50].

[49] *Ibid*, h. 73
[50] *Ibid*, h. 81

Uji multikolinearitas melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hipotesis penelitiannya adalah :

1) Ho = tidak terjadi multikolinearitas
2) Ha = terjadi multikolinearitas

Sedangkan kriteria pengujian dengan melihat nilai VIF adalah :

1) Jika *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 maka Ho ditolak yang berarti terjadi multikolinearitas
2) Jika *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka Ho diterima yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno mengatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi[51].

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan masing-masing variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah :

1) Ho = Varians residual konstan (homokedastisitas)
2) Ha = Varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

[51] *Ibid*, h. 83

1) Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas
2) Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak yang berarti terjadi heteroskedastisitas

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kecerdasan emosional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen orgaisasi (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan[52]

$$\hat{Y} = b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

b_0 = Konstanta (Nilai Y apabila X_1, X_2 ....X_n=0)

X_1 = Variabel bebas (Kecerdasan Emosional)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Kecerdasan Emosional)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Kepuasan Kerja)

[52]Priyanto, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepar Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 5

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dipenden, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak[53]

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

  Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

- $Ha : b_1 \neq b_2 \neq 0$

  Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak[54]. Hipotesis penelitian:

- $H_0 : b_1 < 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- $H_0 : b_2 < 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- $Ha : b_1 \geq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- $Ha : b_2 \geq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

[53]Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 48

[54]Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h.50

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_a diterima

5. Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (R *Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Keterangan:

R^2 : Koefisian determinasi

ryx_1 : Korelasi product moment antara X_1 dan Y

ryx_2 : Korelasi product moment antara $X_{2\ dan\ Y}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel pada penelitian dan merujuk pada masalah yang terdapat dalam penelitian, maka data dikelompokan menjadi dua bagian yang sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Pada penelitian ini variabel bebas adalah kecerdasan emosional (X1) dan kepuasan kerja (X2). dan variabel terikat (Y) yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Hasil dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel independen maupun dependen diuraikan sebagai berikut ini:

1. Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi merupakan data primer yang diperoleh melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 karyawan yang bekerja di PT. POS INDONESIA Kota Tangerang sebagai respondennya dengan menggunakan skala likert dan instrument penelitian berisikan 14 butir pernyataan. Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 39 dan skor tertinggi 62, dan rata-rata skor

variabel komitmen organisasi sebesar 54,36. Varians komitmen organisasi sebesar 15,6 dan simpangan baku 3,95.

Deskripsi data dan distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini dimana rentang skor sebesar 23 banyaknya kelas interval 7,5 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu 2,88 dibulatkan menjadi 3.

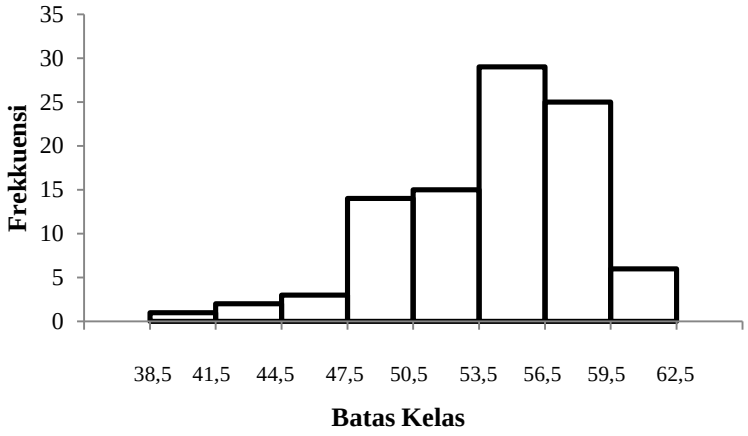
Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

Kelas Interval	Batas bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
39-41	38,5	41,5	1	1,05%
42-44	41,5	44,5	2	2,11%
45-47	44,5	47,5	3	3,16%
48-50	47,5	50,5	14	14,74%
51-53	50,5	53,5	15	15,78%
54-56	53,5	56,5	29	30,52%
57-59	56,5	59,5	25	26,32%
60-62	59,5	62,5	6	6,32%
Jumlah			95	100%

Tabel distribusi diatas kelas interval yaitu nilai data dari suatu data acak atau untuk mengetahui jarak antara data. Batas kelas yaitu nilai-nilai yang membatasi kelas yang satu dengan kelas yang lain. Batas kelas terdiri dari dua yaitu batas kelas bawah dan batas kelas atas. Dari tabel distribusi frekuensi komitmen organisasi (Y), dapat dilihat bahwa

frekuensi kelas tertinggi pada variabel komitmen organisasi terletak pada interval ke-6 yaitu pada kelas interval 54-56 dengan frekuensi relative sebesar 30,52%. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada interval ke-1 yaitu pada kelas interval 39-41 dengan frekuensi relative sebesar 1,05%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi asbolut pada komitmen organisasi, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi

Jika diasumsikan skor tertinggi variabel komitmen organisasi pada karyawan adalah 70 (banyaknya instrumen yaitu 14 dikali dengan skor tertinggi jawaban responden yaitu 5). Untuk memperoleh gambaran detail variabel komitmen organisasi, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2

Skor Sub Indikator Komitmen Organisasi (Y)

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Mean	%
1.	Identifikasi	Pemahaman Tujuan Organisasi	4	350	1036	345,33	16,68%
			5	354			
			11	332			
		Menjadi Bagian Organisasi	1	361	1056	352	17%
			12	353			
			6	342			
2	Keterlibatan	Keinginan	7	356	705	352,5	17,03%
			13	349			
		Aktif Berpartisipasi	8	332	658	329	15,89%
			2	326			
		Ketertarikan	10	347	683	341,5	16,49%
			3	336			
3	Loyalitas	Tetap Bertahan	9	357	700	350	16,91%
			14	343			
TOTAL					4838		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator di atas, dapat diketahui bahwa sub indikator pada variabel komitmen organisasi yang paling dominan adalah keinginan pada indikator keterlibatan sebesar 17,03% yang terdapat pada pernyataan di nomor 7 dan 13. Kemudian sub indikator komitmen organisasi yang paling rendah adalah aktif berpartisipasi pada indikator keterlibatan sebesar 15,89% yang terdapat pada pertanyaan di nomor 2 dan 8.

2. Kecerdasan Emosional

Data kecerdasan emosional (X1) diperoleh melalui data pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 karyawan yang bekerja di PT. POS Indonesia Kota Tangerang sebagai respondennya dengan menggunakan skala likert dan instrument penelitian berisikan 16 butir pertanyaan dengan skor tertinggi yaitu sebesar 62 dan skor terendah sebesar 40 dengan skor rata-rata 54,34 simpangan baku sebesar 3,64 dan varians 13,23.

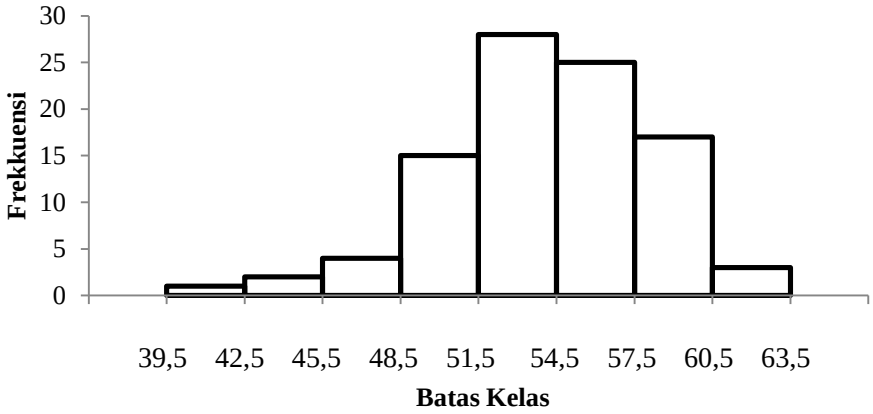
Distribusi frekuensi kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel IV.3 Dimana rentang skor sebesar 22 banyaknya kelas interval 7,5 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu 2,75 dibulatkan menjadi 3.

Tabel IV.3

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional

Kelas Interval	Batas bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
40-42	39,5	42,5	1	1,05%
43-45	42,5	45,5	2	2,11%
46-48	45,5	48,5	4	4,21%
49-51	48,5	51,5	15	15,79%
52-54	51,5	54,5	28	29,47%
55-57	54,5	57,5	25	26,32%
58-60	57,5	60,5	17	17,89%
61-63	60,5	63,5	3	3,16%
Jumlah			95	100%

Dari tabel distribusi frekuensi kecerdasan emosional (X1), dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel kecerdasan emosional terletak pada interval ke-5 yaitu pada kelas interval 52-54 dengan frekuensi relative sebesar 29,47%. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada interval ke-1 yaitu pada kelas interval 40-42 dengan frekuensi relative sebesar 1,05%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi asbolut pada kecerdasan emosional, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel Kecerdasan Emosional

Jika diasumsikan skor tertinggi variabel kecerdasan emosional pada karyawan adalah 80 (banyaknya instrumen yaitu 16 dikali dengan skor tertinggi jawaban responden yaitu 5). Untuk memperoleh gambaran detail variabel kecerdasan emosional, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan sub indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4

Skor Sub Indikator Kecerdasan Emosional (X1)

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Mean	%
1	Kesadaran Diri	Kesadaran Emosi	4	347	347	347	10,44%
		Penilaian Diri	10	315	642	321	9,66%
			11	327			
		Percaya Diri	14	327	609	304,5	9,16%
			15	282			
2	Motivasi	Dorongan	5	334	642	321	9,66%
			1	308			
		Rasa Tanggung Jawab	12	317	317	317	9,54%
3	Pengaturan diri	Kendali Diri	8	302	577	288,5	8,68%
			9	275			
		Optimisme	13	299	299	299	8,99%
		Adaptabilitas	16	274	274	274	8,25%
4	Empati	Memahami Orang Lain	2	267	567	283,5	8,53%
			3	300			
		Orientasi Pelayanan	7	267	267	267	8,04%
		Mengatasi Keragaman	6	300	300	300	9,05%
TOTAL					4841		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator di atas, dapat diketahui bahwa sub indikator pada variabel kecerdasan emosional yang paling tinggi skornya adalah kesadaran emosi pada indikator kesadaran diri sebesar 10,44% yang terdapat pada pernyataan di nomor 4. Kemudian sub indikator kecerdasan emosional yang paling rendah adalah orientasi pelayanan pada indikator empati sebesar 8,04% yang terdapat pada pernyataan di nomor 7.

3. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja (X2) diperoleh melalui data pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 karyawan yang bekerja di PT. POS Indonesia Kota Tangerang sebagai respondennya dengan menggunakan skala likert dan instrument penelitian berisikan 16 butir pertanyaan dengan skor tertinggi yaitu sebesar 61 dan skor terendah sebesar 44 dengan skor rata-rata 54,24 simpangan baku sebesar 3,79 dan varians 14,39.

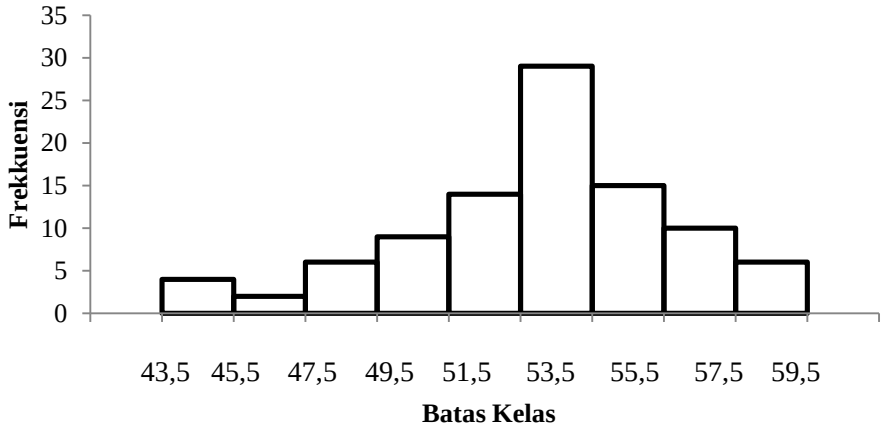
Distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.5 dimana rentang skor sebesar 17 banyaknya kelas interval 7,5 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu 2,13 dibulatkan menjadi 2.

Tabel IV.5

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
44-45	43,5	45,5	4	4,21%
46-47	45,5	47,5	2	2,11%
48-49	47,5	49,5	6	6,32%
50-51	49,5	51,5	9	9,47%
52-53	51,5	53,5	14	14,74%
54-55	53,5	55,5	29	30,53%
56-57	55,5	57,5	15	15,78%
58-59	57,5	59,5	10	10,52%
60-61	59,5	61,5	6	6,32%
Jumlah			95	100%

Berdasarkan tabel distribusi diatas kelas interval yaitu nilai data dari suatu data acak atau untuk mengetahui jarak antara data. Batas kelas yaitu nilai-nilai yang membatasi kelas yang satu dengan kelas yang lain. Batas kelas terdiri dari dua yaitu batas kelas bawah dan batas kelas atas. Dari tabel distribusi frekuensi kepuasan kerja (X2), dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel kepuasan kerja terletak pada interval ke-6 yaitu pada kelas interval 54-55 dengan frekuensi relative sebesar 30,53%. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada interval ke-2 yaitu pada kelas interval 46-47 dengan frekuensi relative sebesar 2,11%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi asbolut pada kepuasan kerja maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Jika diasumsikan skor tertinggi variabel kepuasan kerja pada karyawan adalah 80 (banyaknya instrumen yaitu 16 dikali dengan skor tertinggi jawaban responden yaitu 5). Untuk memperoleh gambaran detail variabel kepuasan kerja, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6

Skor Indikator Kepuasan Kerja (X2)

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Mean	%
1	Gaji	5	335	1200	300	19,88%
		6	287			
		11	273			
		12	305			
2	Pekerjaan	1	316	932	310,67	20,59%
		7	287			
		8	329			
3	Promosi	15	343	909	303	20,08%
		16	295			
		2	271			
4	Penyelia	10	331	968	322,67	21,38%
		3	324			
		4	313			
5	Rekan Kerja	13	257	818	272,67	18,07%
		14	291			
		9	270			
TOTAL				4827		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui bahwa indikator pada variabel kepuasan kerja yang paling tinggi skornya adalah penyelia sebesar 21,38% yang terdapat pada pernyataan di nomor 3, 4, dan 10. Kemudian indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah rekan kerja sebesar 18,07% yang terdapat pada pernyataan di nomor 9, 13, dan 14.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada analisis data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi< 0,05 maka H0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data Komitmen Organisasi (Y), Kecerdasan Emosional (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		95	95	95
Normal Parameters[a,b]	Mean	54,34	54,24	54,36
	Std. Deviation	3,637	3,793	3,949
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,175	,126
	Positive	,091	,094	,077
	Negative	-,072	-,175	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,855	1,654	1,191
Asymp. Sig. (2-tailed)		,458	,213	,117

a. Test distribution is Normal.

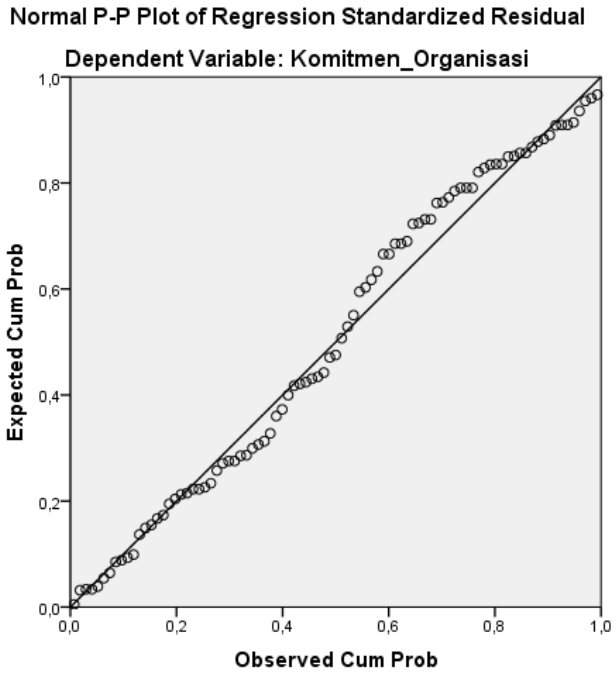
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil peerhitungan uji normalitas tersebut dapat diketahui nilai Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,117, nilai Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,458 dan nilai Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,213. Karena semua data memiliki signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui Normal *Probability Plot*. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21* adalah sebagai berikut:

Gambar IV.4

Uji Normalitas *Probability Plot*



Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika signifikansi pada *Linearity* > 0,05 maka hubungan antara dua variabel tidak linier dan jika signifikansi pada *Linierity* < 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier. Pengambilan keputusan dengan melihat output pada table Anova. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi <0,05 pada *IBM SPSS Statistic 21*

Tabel IV.8
Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	781,081	14	55,791	6,981	,000
		Linearity	341,243	1	341,243	42,698	,000
		Deviation from Linearity	439,838	13	33,834	4,233	,078
	Within Groups		591,413	74	7,992		
	Total		1372,494	94			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang linear.

Tabel IV.9

Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi *Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	845,498	17	49,735	6,701	,000
		Linearity	689,704	1	689,704	92,921	,000
		Deviation from Linearity	155,794	16	9,737	1,312	,215
	Within Groups		526,996	71	7,422		
	Total		1372,494	94			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk

mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas ada beberapa metode, salah satunya adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	,577	1,734
	Kepuasan Kerja	,577	1,734

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua Variabel, yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja adalah 1,734<10 lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas:

Tabel IV.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

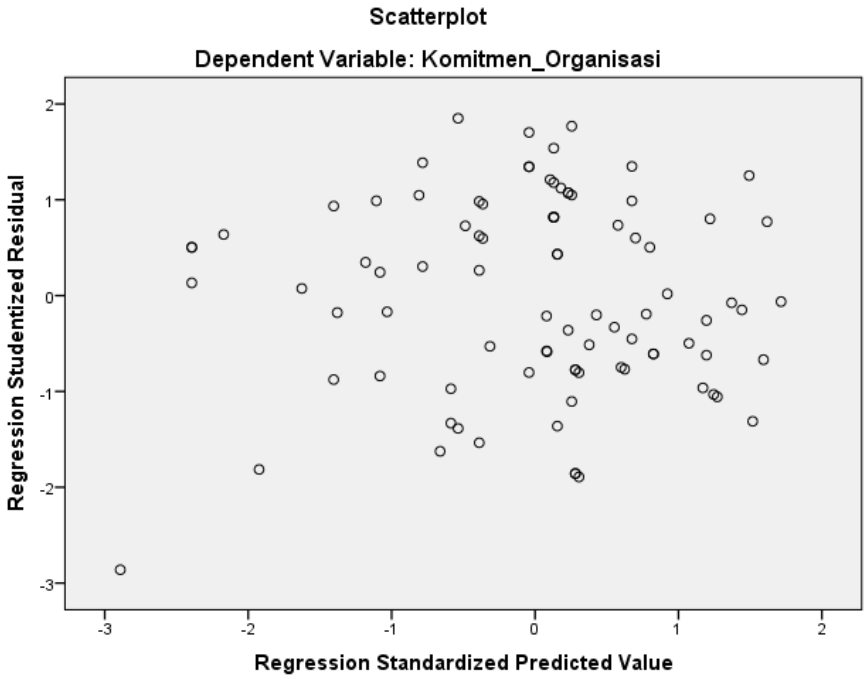
			Unstandardized Residual	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,086	-,065
		Sig. (2-tailed)	.	,423	,546
		N	95	95	95
	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	-,086	1,000	,598**
		Sig. (2-tailed)	,423	.	,000
		N	95	95	95
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,065	,598**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,546	,000	.
		N	95	95	95

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signfikansi kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,423 dan nilai signifikansi kepuasan kerja

sebesar 0,546. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui Scatterplot. Berikut hasil output berupa plot uji heteroskedastisitas menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21* adalah sebagai berikut:



Gambar IV.5
Uji Heteroskedastisitas *scatterplot*

Berdasarkan hasil dari Scatterplot terdapat pola titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan mengidentifikasi tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kecerdasan emosional (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Tabel IV.12

Tabel Regresi (Uji Regresi Berganda)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,887	4,837		2,665	,000
	Kecerdasan Emosional	,330	,056	,443	5,864	,000
	Kepuasan Kerja	,694	,104	,667	6,673	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan nilai persamaan regresi berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12{,}887 + 0{,}330X_1 + 0{,}694X_2$$

Dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 12,887. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya 0, maka komitmen organisasi (Y) mempunyai nilai sebesar 12,887. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,330 yang berarti apabila kecerdasan emosional (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,330 pada konstanta sebesar 12,887 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,694 yang berarti apabila kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,694 pada konstanta sebesar 12,887 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13

ANOVA (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693,021	2	346,511	43,857	,000[b]
	Residual	679,473	92	7,901		
	Total	1372,494	94			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja,Kecerdasan Emosional

Dengan ketentuan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} 43,857 dan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel signifikansi 5% dimana df1= k-1 atau dfl = 3-1 = 2 dan df2 = n – k atau df2 = 95 – 3 = 92 lalu didapat F_{tabel} sebesar 3,09. Dapat ditarik kesimpulan bahwa F_{hitung} 43,857 > 3,09 maka H0 ditolak yang berarti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.14

Tabel Regresi Uji t Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,887	4,837		2,665	,000
	Kecerdasan Emosional	,330	,056	,443	5,864	,000
	Kepuasan Kerja	,694	,104	,667	6,673	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

t_{tabel} dapat diperoleh pada signifikansi 5% dengan df= n-k atau df= 95 - 3 = 92, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,661 dan t_{hitung} kecerdasan emosional sebesar 5,864. Jadi 5,864 > 1,661 maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Lalu t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 6,673 > 1,661 maka H0 ditolak jadi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan *IBM SPSS Statistic 21* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.15
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)
Model Summary[b]

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711[a]	,505	,493	2,811

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kecerdasan emosional

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R_2 adalah 0,505 Jadi, kemampuan dari variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja untuk mempengaruhi komitmen organisasi secara simultan yaitu 0,505 x 100% = 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang dengan populasi 128 dan sampel 95 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal diri sendiri, mengatur emosi yang ada pada diri, motivasi untuk melakukan sesuatu, rasa empati atau kepedulian terhadap orang lain, dan mengembangkan relasi dengan sesama manusia guna mendapatkan hasil kerja sama tim yang baik dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosional ini dapat diukur menggunakan indikator kesadaran diri, meliputi sub indikator kesadaran emosi, penilaian diri, percaya diri, dengan total skor sebesar 1598 dengan persentase sebesar 29,27%. Indikator motivasi, meliputi sub indikator dorongan, rasa tanggung jawab, dengan total skor sebesar 959 dengan persentase sebesar 19,2%. Indikator pengaturan diri dengan sub indikator kendali diri, optimisme, adaptabilitas, dengan total skor sebesar 1150 dengan persentase sebesar 25,93%. Indikator empati, dengan sub indikator memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengatasi keragaman dengan total skor sebesar 1134 dengan persentase sebesar 25,6%.

Skor indikator tertinggi dari kecerdasan emosional adalah kesadaran diri sebesar 29,27%. Sub indikator kecerdasan emosi yang paling tinggi skornya terdapat pada kesadaran emosi pada indikator kesadaran diri sebesar 10,44% dan sub indikator yang paling rendah adalah orientasi pelayanan pada

indikator empati sebesar 8,04%. Jadi dapat disimpulkan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang bahwa kesadaran diri sangat berperan dalam kecerdasan emosional karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Kesadaran emosi yang dimiliki karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, adanya kesadaran emosi dalam mengenali emosi yang tengah dirasakan oleh karyawan mampu membuat karyawan melakukan tindakan yang benar dan menghindari tindakan yang dapat menyebabkan hal buruk terjadi.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan yang meliputi situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja ini dapat diukur menggunakan indikator berupa gaji, dengan total skor sebesar 1200 dengan persentase sebesar 19,88%. Indikator pekerjaan, dengan total skor sebesar 932 dengan persentase sebesar 20,59%. Indikator promosi, dengan total skor sebesar 303 dengan persentase sebesar 20,08%. Indikator penyelia, dengan total skor sebesar 322,67 dengan presentase sebesar 21,38%. Indikator rekan kerja, dengan total skor sebesar 272,67 dengan presentasi sebesar 18,07%.

Skor indikator tertinggi dari kepuasan kerja adalah penyelia sebesar 21,38%. Jadi dapat diartikan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang bahwa penyelia sangat berperan dalam kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang akan lebih puas pada pekerjaannya ketika penyelia atau atasan

mereka memberikan tugas pada para karyawan dengan cara yang baik, seperti memberikan tugas atau perintah dengan adil.

Komitmen organisasi adalah suatu perasaan untuk ingin tetap bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ingin terus dilibatkan dalam pelaksanaan organisasi dan memahami tujuan-tujuan organisasi yang biasanya dipengaruhi oleh faktor personal, faktor organisasional, maupun faktor yang bukan dari dalam organisasi. Komitmen organisasi ini dapat diukur menggunakan indikator berupa identifikasi, meliputi sub indikator pemahaman tujuan organisasi, menjadi bagian organisasi, dengan total skor sebesar 2092 dengan persentase sebesar 33,68%. Indikator keterlibatan meliputi sub indikator keinginan, aktif berpartisipasi, ketertarikan, dengan total skor sebesar 2046 dengan persentase sebesar 49,41%. Indikator loyalitas dengan sub indikator tetap bertahan, dengan total skor sebesar 700 dengan persentase sebesar 16,91%.

Skor indikator tertinggi dari komitmen organisasi adalah keterlibatan sebesar 49,41%. Sub indikator komitmen organisasi yang paling tinggi skornya terdapat pada keinginan pada indikator keterlibatan sebesar 17,03% dan sub indikator yang paling rendah adalah aktif berpartisipasi pada indikator keterlibatan sebesar 15,89%. Jadi dapat diartikan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang bahwa keinginan sangat berperan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Keinginan karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang untuk melakukan suatu pekerjaan atau suatu tugas untuk

mencapai tujuan perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak dengan syarat tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Namun jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak artinya data tidak terdistribusi dengan normal. Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai kecerdasan emosional 0,458, kepuasan kerja 0,213, dan komitmen organisasi. Nilai tersebut > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hubungan dua variabel bebas linier atau tidak dengan variabel terikat. Dengan ketentuan *output test of linierity* pada taraf signifikansi dibawah 0,05. Nilai signifikansi *test of linierity* kecerdasan emosional sebesar 0,000 dan kepuasan kerja sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa data kecerdasan emosional dan kepuasan kerja linier dengan komitmen organisasi.

Uji multikolinieritas memiliki fungsi untuk menguji hubungan antara dua variabel independen apakah linier sempurna atau linier mendekati sempurna. Dengan asumsi nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,577 > 0,1 dan nilai VIF 1,734 < 10 maka dapat disimpulkan kedua variabel independen diatas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda mengalami ketidaksamaan varian dari residual dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi kecerdasan emosional 0,423 > 0,05 dan signifikansi kepuasan kerja 0,546 > 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedestisitas.

Pada uji t antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,864 dengan nilai t_{tabel} 1,661 maka t_{hitung} 5,864 > t_{tabel} 1,661 maka H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan parsial antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Uji t antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,673 dengan nilai t_{tabel} 1,661 maka t_{hitung} 6,673 > t_{tabel} 1,661 maka H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Terdapat pula hubungan simultan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} 43,857 > 3,09 maka H_0 ditolak yang berarti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan nilai persamaan regresi berganda diperoleh persamaan yaitu $\hat{Y} = 12,887 + 0,330X_1 + 0,694X_2$. Kecerdasan emosional mempunyai nilai koefisien sebesar 0,330 dan kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,694 maka setiap terjadi kenaikan kecerdasan emosional sebesar 0,330 maka akan terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,330 begitu

pula sebaliknya. Lalu ketika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,694 maka akan terjadi kenaikan pula sebesar 0,694 pada komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 50,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukakan maka kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Demikian sebaliknya apabila kecerdasan emosional karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang rendah maka semakin rendah pula komitmen organisasi dan apabila kepuasan kerja rendah maka semakin rendah komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami oleh peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat yang diteliti, yaitu komitmen organisasi tidak selalu hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang dan tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di cabang PT. POS Indonesia lainnya maupun perusahaan lainnya.
3. Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang, maka peneliti mengambil kesimpulan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Diperoleh t_{hitung} kecerdasan emosional sebesar 5,864. Jadi 5,864 > 1,661 yang berarti kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila kecerdasan emosional karyawan tinggi maka komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tinggi.
2. Diperoleh t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 6,673 > 1,661 berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tinggi dan sebaliknya.
3. Diperoleh F_{hitung} 43,857 > 3,09 berarti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi. Apabila kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tinggi, maka komitmen organisaasi yang dirasakan karyawan tinggi dan sebaliknya.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan diatas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Serta, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi.

1. Berdasarkan hitung skor rata-rata pada indikator dan sub indikator komitmen organisasi dapat diperoleh sub indikator tertinggi adalah keinginan pada indikator keterlibatan. Hal ini dirasakan karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang karena keinginan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atau suatu tugas untuk mencapai tujuan perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.
2. Dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan diperoleh sub indikator yang paling tinggi yaitu kesadaran emosi pada indikator kesadaran diri. Kesadaran emosi yang dimiliki karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, adanya kesadaran emosi dalam mengenali emosi yang tengah dirasakan oleh karyawan mampu membuat karyawan melakukan

tindakan yang benar dan menghindari tindakan yang dapat menyebabkan hal buruk terjadi.

3. Sedangkan rata-rata hitung indikator kepuasan kerja tertinggi yaitu penyelia, dapat dilihat bahwa karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang akan lebih puas pada pekerjaannya ketika penyelia atau atasan mereka memberikan tugas pada para karyawan dengan cara yang baik, seperti memberikan tugas atau perintah dengan adil.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Diharapakan pada penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan berkembang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Komitmen organisasi yang rendah berada pada aktif berpartisipasi pada indikator keterlibatan. Partisipasi karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan masih kurang, Oleh karena itu sebaiknya perusahaan lebih aktif dalam mengajak karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaaan maupun proses pengambilan keputusan. Sehingga karyawan

akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

2. Kecerdasan emosional karyawan yang rendah berada pada sub indikator orientasi pelayanan. Orientasi pelayanan pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang masih rendah. Untuk meningkatkan orientasi pelayanan karayawan, perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan yang tepat. Dengan memiliki orientasi pelayanan karyawan yang tinggi, perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Kepuasan kerja kerja skor yang paling rendah adalah rekan kerja, memiliki rekan kerja yang ramah dan kooperatif membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rekan kerja yang mudah diajak bekerja sama akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Dalam meningkatkan hubungan yang kooperatif sebaikanya PT. POS Indonesia Kota Tangerang mengadakan *touring* ruting setiap tahun sehingga hal ini akan menjadi pendekatan antar karyawan baik yang karyawan senior maupun karyawan junior yang dapat meningkatkan hubungan harmonis sesama karyawan.

Daftar Pustaka

Adey, N.H., Bahari, F, **Hubungan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi**, Universiti Malaysia Sabah Jurnal Kemanusian, 2010.

Badriah, Mila, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Bandung, CV Pustaka Setia, 2015.

Chermis, Gery and Daniel Goleman, **The Emotionally Intelligence Work Place: How To Select for Neasure and Emprove Emotional Intelligence an Individual, Group and Organization**, Waley e-Book, 2001.

Hoerr, Thomas R, **Buku Kerja Multiple Intelligence,** Bandung**,** Kaifa, 2007.

Humala, Roziq, **Kepemimpunan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Karyawan**, Vol. 2(2). 232, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2014.

Kadim Masaong, Arfan A. Tilomi, **Kepemimpinan Berbasi Multiple Intelligence,** Bandung, Alfabeta, 2011.

Lashkarzehi, Fatemeh and Nargers Saeidian, **The Realationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Elemantry School Principals of Iranshahr**, Vol. 2, MAGNT Research Report, 2012.

Mangkunegoro, Anwar Prabu, **Perilaku dan Budaya Organisasi,** Bandung, PT Refika Aditama, 2005.

Mathis L. Robert dan Jackson, H. John, **Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I,** Jakarta, Salemba Empat, 2001.

Priyatno, Duwi, **Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi,** Bandung, Alfabeta, 2009.

-, **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS,** Yogyakarta, Gaya Media, 2010.

Riadi, Slamet Agus, **Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bagian Direktorat Umum dan Sumber Daya Manusia**, Fakultas Ekonomi Universita Komputer Indonesia.

Shafiq, Muhammad dan Rizwan Akram Rana, **Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teacher in Pakistan**, Eurasian Journal of Educational Research, 2016.

Sopiah, **Perilaku Organisasi,** Jogjakarta, Andi Offset, 2008.

Stein Robert J, **Tes EQ,** Jakarta, Prestasi Pustakarya, 2010.

Stephen H. Robbins, Timothy A. Judge, **Perilaku Organisasi,** Jakarta, Salemba Empat, 2009.

Sugiyono, **Statistik untuk Penelitian,** Bandung, Alfabeta, 2007.

Suharsimi Arikunto, **Manajemen Penelitian,** Jakarta, Rineka Cipta, 2005.

Suharsono, **Pengetahuan Dasar Organisasi,** Jakarta, Penerbit Universitas Atma Jaya, 2012.

Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Jakarta, Kencana, 2009.

Wibowo, **Manajemen Kinerja Edisi Kelima**, Jakarta, Rajawali Pers, 2016.

-, **Perilaku dalam Organisasi,** Jakarta Rajawali Pers, 2013.

Zulkarnain, **Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engangement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah**, Vol. 41(1). 21, Jurnal Psikologi, 2014.

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI , DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV :4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : **0771/UN39.12/KM/2017** **6 Maret 2017**
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala Kantor POS Indonesia Tangerang**
Jl. Daan Mogot No.II Sukarasa
Kota Tangerang 15111

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Fairuz Marhaenda Prasida**
Nomor Registrasi	:	8105133190
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi
Fakultas	:	Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	089661627072

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di PT. POS Indonesia Kota Tangerang"

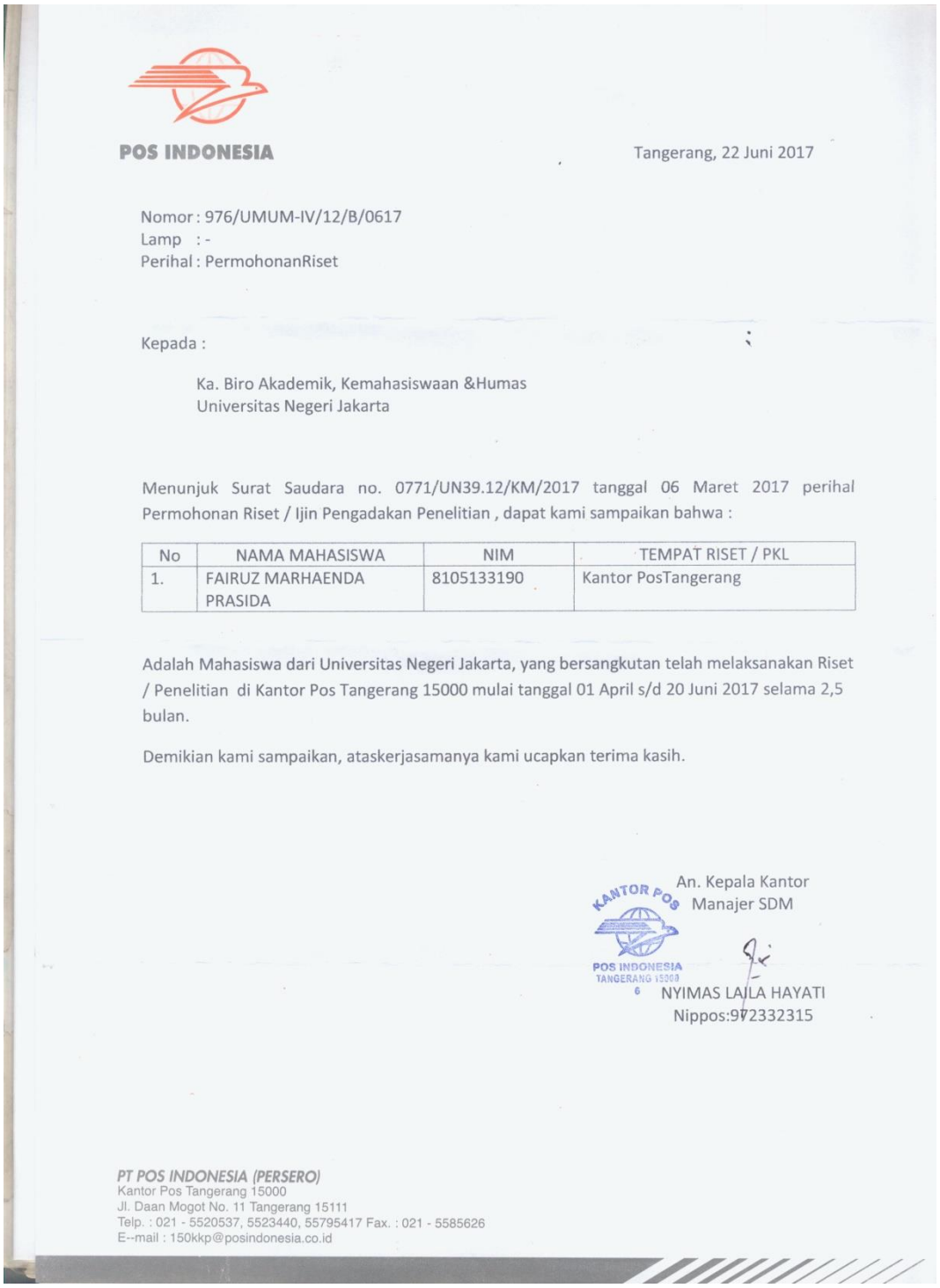
Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan, dan Hubungan Masyarakat

Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Penelitian



POS INDONESIA

Tangerang, 22 Juni 2017

Nomor : 976/UMUM-IV/12/B/0617
Lamp : -
Perihal : PermohonanRiset

Kepada :

Ka. Biro Akademik, Kemahasiswaan &Humas
Universitas Negeri Jakarta

Menunjuk Surat Saudara no. 0771/UN39.12/KM/2017 tanggal 06 Maret 2017 perihal Permohonan Riset / Ijin Pengadakan Penelitian , dapat kami sampaikan bahwa :

No	NAMA MAHASISWA	NIM	TEMPAT RISET / PKL
1.	FAIRUZ MARHAENDA PRASIDA	8105133190	Kantor PosTangerang

Adalah Mahasiswa dari Universitas Negeri Jakarta, yang bersangkutan telah melaksanakan Riset / Penelitian di Kantor Pos Tangerang 15000 mulai tanggal 01 April s/d 20 Juni 2017 selama 2,5 bulan.

Demikian kami sampaikan, ataskerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor
Manajer SDM

KANTOR POS
POS INDONESIA
TANGERANG 15000

NYIMAS LAILA HAYATI
Nippos:972332315

PT POS INDONESIA (PERSERO)
Kantor Pos Tangerang 15000
Jl. Daan Mogot No. 11 Tangerang 15111
Telp. : 021 - 5520537, 5523440, 55795417 Fax. : 021 - 5585626
E--mail : 150kkp@posindonesia.co.id

Lampiran 3 Kuesioner Uji Coba X1

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nomor Responden : (*diisi oleh peneliti*)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ <20 thn ☐ 20-30 thn ☐ 30-40 thn ☐ >40 thn

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

Masa Kerja : ☐ <1 thn ☐ 1-5 thn ☐ >5 thn

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan pendapat atas pernyaaan-pernyataan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda *check* (√) pada angka pilihan:

1= Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Ragu-Ragu (RR) 5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya memiliki firasat yang baik akan kenapa saya seringkali memiliki perasaan tertentu.							
2.	Saya memiliki pemahaman akan emosi saya sendiri							
3.	Saya sangat memahami apa yang saya rasakan.							
4.	Saya selalu tahu ketika saya bahagia atau tidak.							
5.	Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari tingkah laku mereka.							
6.	Saya adalah seorang pengamat emosi orang lain yang baik.							

7.	Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain.							
8.	Saya memiliki pemahaman yang baik akan emosi orang-orang yang berada di sekeliling saya.							
9.	Saya selalu menentukan tujuan-tujuan untuk diri saya sendiri dan lalu mencoba melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.							
10.	Saya selalu mengatakan kepada diri saya sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.							
11.	Saya adalah seseorang yang dapat memotivasi diri sendiri.							
12.	Saya akan selalu mendorong diri saya sendiri untuk mencoba yang terbaik.							
13.	Saya dapat mengendalikan perangai saya dan menangani permasalahan yang rumit.							
14.	Saya cukup mampu untuk mengendalikan emosi saya sendiri.							
15.	Saya selalu dapat tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.							
16.	Saya memiliki kendali yang baik akan emosi saya sendiri.							

Lampiran 4 Kuesioner Uji Coba X2

2. Kepuasan Kerja (X2)

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan pendapat atas pernyaaan-pernyataan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda *check* (√) pada angka pilihan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Ragu-Ragu (RR) 5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Sistem perusahaan untuk melakukan promosi baik.					
4.	Atasan memberikan motivasi pada saya.					
5.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.					
6.	Saya diberi gaji yang lebih rendah dari pekerjaan yang saya lakukan.					
7.	Pekerjaan saya sulit dilakukan.					
8.	Promosi jabatan jarang dilakukan di perusahaan ini.					
9.	Atasan saya tidak peduli dengan yang terjadi pada saya.					
10.	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang cukup untuk saya.					
11.	Gaji yang saya terima belum memenuhi standar kebutuhan hidup saya.					

12.	Pekerjaan saya membosankan.					
13.	Kebijakan promosi pada perusahaan cukup adil bagi saya.					
14.	Atasan saya tidak pernah memberikan motivasi pada saya.					
15.	Rekan kerja saya menyenangkan.					
16.	Gaji saya cukup untuk kebutuhan saya					
17.	Saya didukung oleh rekan kerja dalam melaksanakan tugas.					

Lampiran 5 Kuesioner Uji Coba Y

3. Komitmen Organisasi (Y)

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan pendapat atas pernyaaan-pernyataan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda *check* (√) pada angka pilihan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Ragu-Ragu (RR) 5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya dapat memahami tujuan organisasi.					
2.	Saya merasa telah menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini.					
3.	Saya ingin menyelesaikan tugas saya dengan baik.					
4.	Saya ikut andil dalam pengambilan keputusan.					
5.	Saya tertarik untuk menyelesaikan tugas baru.					
6.	Saya senang tidak menghabiskan waktu karir saya di perusahaan ini.					
7.	Saya tidak menghiraukan tujuan perusahaan dalam bekerja.					
8.	Perusahaan ini tidak memiliki arti apapun untuk saya.					
9.	Saya ingin menyelesaikan tugas saya dengan cepat terlepas bagaimana hasilnya.					
10.	Saya berusaha mendapatkan kesempatan berpartisipasi secara aktif.					
11.	Saya tidak tertarik melakukan tugas baru.					

12.	Saya akan bekerja di perusahaan ini dalam kondisi apapun.					
13.	Saya yakin bahwa saya dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
14.	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan.					
15.	Saya ingin memberikan inspirasi untuk perkembangan perusahaan.					
16.	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.					
17.	Saya akan memilih perusahaan lain untuk mengembangkan karir saya.					
18.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya tidak dapat mencapai tujuan perusahaan.					
19.	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini.					

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	49,97	86,102	,559	,918
Pernyataan 2	50,00	84,690	,521	,920
Pernyataan 3	49,63	85,206	,619	,917
Pernyataan 4	49,70	82,217	,725	,914
Pernyataan 5	50,60	85,283	,627	,917
Pernyataan 6	50,57	85,013	,594	,918
Pernyataan 7	50,33	83,678	,644	,916
Pernyataan 8	50,53	83,844	,720	,914
Pernyataan 9	49,93	85,099	,568	,918
Pernyataan 10	50,23	85,564	,436	,924
Pernyataan 11	50,00	83,655	,722	,914
Pernyataan 12	49,63	86,309	,711	,915
Pernyataan 13	50,20	81,821	,726	,914
Pernyataan 14	50,17	85,523	,611	,917
Pernyataan 15	50,47	84,878	,616	,917
Pernyataan 16	50,53	85,016	,721	,915

Kesimpulan Uji Validitas:
Pernyataan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. r_{hitung} ada pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Pernyataan yang valid adalah pernyataan nomor 1-16.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	16

Kesimpulan Uji Reliabilitas:

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa reliabilitas termasuk kategori (0,800-1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Lampiran 7 Uji Validatas dan Reliabilitas X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	53,17	83,730	,392	,901
Pernyataan 2	53,07	79,582	,571	,895
Pernyataan 3	52,73	80,754	,591	,894
Pernyataan 4	52,80	78,097	,713	,890
Pernyataan 5	53,67	81,540	,592	,894
Pernyataan 6	53,67	82,092	,525	,896
Pernyataan 7	53,37	79,689	,651	,892
Pernyataan 8	53,63	82,378	,547	,896
Pernyataan 9	53,07	80,409	,545	,896
Pernyataan 10	53,47	81,568	,448	,900
Pernyataan 11	53,07	79,513	,719	,890
Pernyataan 12	52,73	82,133	,684	,893
Pernyataan 13	53,37	79,826	,613	,893
Pernyataan 14	53,30	81,252	,627	,893
Pernyataan 15	53,53	81,430	,565	,895
Pernyataan 16	53,60	81,145	,694	,892
Pernyataan 17	52,83	88,075	,151	,908

Kesimpulan Uji Validitas:

Pernyataan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. r_{hitung} ada pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Pernyataan yang valid adalah pernyataan nomor 1-16 dan pernyataan yang drop adalah pernyataan nomor 17.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	17

Kesimpulan Uji Reliabilitas:

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa reliabilitas termasuk kategori (0,800-1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	67,67	46,644	,571	,781
Pernyataan 2	67,50	43,017	,815	,763
Pernyataan 3	67,50	47,017	,431	,787
Pernyataan 4	68,07	47,995	,225	,800
Pernyataan 5	67,67	44,851	,729	,772
Pernyataan 6	68,10	52,507	-,118	,822
Pernyataan 7	67,57	45,771	,529	,781
Pernyataan 8	67,37	42,999	,824	,763
Pernyataan 9	68,13	52,189	-,098	,823
Pernyataan 10	67,63	46,171	,407	,787
Pernyataan 11	67,70	45,803	,382	,789
Pernyataan 12	67,47	48,051	,415	,789
Pernyataan 13	67,53	46,809	,659	,780
Pernyataan 14	67,53	47,706	,528	,785
Pernyataan 15	67,63	46,171	,539	,781
Pernyataan 16	68,03	44,861	,401	,789
Pernyataan 17	67,73	47,857	,218	,801
Pernyataan 18	67,97	50,861	,003	,815
Pernyataan 19	67,60	45,490	,478	,783

Kesimpulan Uji Validitas:

Pernyataan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. r_{hitung} ada pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Pernyataan yang valid adalah pernyataan nomor 1,2,3,5,7,8,10,11,12,13,14,15,16, dan 19 dan pernyataan yang drop adalah pernyataan nomor 4,6,9,17, dan 18.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	19

Kesimpulan Uji Reliabilitas:

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa reliabilitas termasuk kategori (0,600-0,799). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi.

Lampiran 9 Kuesioner Uji Final X1

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nomor Responden : (*diisi oleh peneliti*)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ <20 thn ☐ 20-30 thn ☐ 30-40 thn ☐ >40 thn

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

Masa Kerja : ☐ <1 thn ☐ 1-5 thn ☐ >5 thn

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan pendapat atas pernyaaan-pernyataan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda *check* (√) pada angka pilihan:

1= Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Ragu-Ragu (RR) 5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya selalu menentukan tujuan-tujuan untuk diri saya sendiri dan lalu mencoba melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.							
2.	Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari tingkah laku mereka.							
3.	Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain.							
4.	Saya memiliki firasat yang baik akan kenapa saya seringkali memiliki perasaan tertentu.							

5.	Saya akan selalu mendorong diri saya sendiri untuk mencoba yang terbaik.							
6.	Saya memiliki pemahaman yang baik akan emosi orang-orang yang berada di sekeliling saya.							
7.	Saya adalah seorang pengamat emosi orang lain yang baik.							
8.	Saya cukup mampu untuk mengendalikan emosi saya sendiri.							
9.	Saya memiliki kendali yang baik akan emosi saya sendiri.							
10.	Saya memiliki pemahaman akan emosi saya sendiri							
11.	Saya selalu tahu ketika saya bahagia atau tidak.							
12.	Saya adalah seseorang yang dapat memotivasi diri sendiri.							
13.	Saya dapat mengendalikan perangai saya dan menangani permasalahan yang rumit.							
14.	Saya sangat memahami apa yang saya rasakan.							
15.	Saya selalu mengatakan kepada diri saya sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.							
16.	Saya selalu dapat tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.							

Lampiran 10 Kuesioner Uji Final X2

2. Kepuasan Kerja (X2)

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan pendapat atas pernyaaan-pernyataan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda *check* (√) pada angka pilihan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Ragu-Ragu (RR) 5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Promosi jabatan jarang dilakukan di perusahaan ini.					
3.	Atasan saya tidak peduli dengan yang terjadi pada saya.					
4.	Atasan saya tidak pernah memberikan motivasi pada saya.					
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Gaji saya cukup untuk kebutuhan saya					
7.	Pekerjaan saya sulit dilakukan.					
8.	Pekerjaan saya membosankan.					
9.	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang cukup untuk saya.					
10.	Atasan memberikan motivasi pada saya.					
11.	Saya diberi gaji yang lebih rendah dari pekerjaan yang saya lakukan.					
12.	Gaji yang saya terima belum memenuhi standar kebutuhan hidup saya.					

13.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.					
14.	Rekan kerja saya menyenangkan.					
15.	Sistem perusahaan untuk melakukan promosi baik.					
16.	Kebijakan promosi pada perusahaan cukup adil bagi saya.					

Lampiran 11 Kuesioner Uji Final Y

3. Komitmen Organisasi (Y)

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan pendapat atas pernyaaan-pernyataan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda *check* (√) pada angka pilihan:

3 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Ragu-Ragu (RR) 5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa telah menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini.					
2.	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.					
3.	Saya tidak tertarik melakukan tugas baru.					
4.	Saya dapat memahami tujuan organisasi.					
5.	Saya yakin bahwa saya dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
6.	Perusahaan ini tidak memiliki arti apapun untuk saya.					
7.	Saya ingin menyelesaikan tugas saya dengan baik.					
8.	Saya berusaha mendapatkan kesempatan berpartisipasi secara aktif.					
9.	Saya akan bekerja di perusahaan ini dalam kondisi apapun.					
10.	Saya tertarik untuk menyelesaikan tugas baru.					
11.	Saya tidak menghiraukan tujuan					

	perusahaan dalam bekerja.					
12.	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan.					
13.	Saya ingin memberikan inspirasi untuk perkembangan perusahaan.					
14.	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini.					

Lampiran 12 Tabulasi X1, X2, Y

X1	X2	Y
55	51	53
52	55	59
54	55	58
52	53	55
53	52	50
49	47	44
52	50	54
55	60	58
56	55	54
51	53	55
52	55	57
55	54	52
59	57	58
57	52	55
55	52	58
50	45	48
53	55	56
51	48	50
58	59	55
55	59	56
54	57	55
62	59	58
53	55	56
61	60	57
55	54	58
50	45	49
53	50	49
58	55	50
60	54	53
59	56	55
59	55	50
51	53	49
57	55	52
55	52	49
53	52	49

57	55	58
54	58	57
55	59	57
57	59	55
55	54	58
60	56	58
54	53	52
56	59	60
53	55	51
54	57	60
58	55	53
52	56	54
52	55	58
50	49	48
55	51	56
58	55	53
49	46	50
56	55	58
54	59	55
51	53	56
49	50	52
51	49	50
54	57	59
62	60	61
51	55	58
50	49	53
56	61	59
52	55	57
54	56	55
51	57	54
60	57	55
55	57	58
55	50	51
58	55	50
52	55	57
50	55	54
58	60	55
55	54	59
57	55	60

50	55	53
50	52	48
40	44	39
50	45	49
60	58	56
59	55	53
58	57	56
57	60	62
52	57	54
60	57	55
51	53	54
54	51	55
56	55	58
52	53	56
53	50	52
60	57	55
51	53	54
54	51	55
56	55	58
52	53	56
53	50	52

Lampiran 13 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram X1

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel X1 (Kecerdasan Emosional)

1. Menentukan Rentang
   Rentang = Data terbesar – data terkecil

   = 62-40

   = 22

2. Banyaknya Interval Kelas
   K = 1 + (3,3) Log n
   = 1 + (3,3) Log 95
   = 1 + 6,5
   = 7,5 (Dibulatkan menjadi 8)

3. Panjang Kelas Interval
   P = 22/8
   = 2,75 (Dibulatkan menjadi 3)

4. Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
40-42	39,5	42,5	1	1,05%
43-45	42,5	45,5	2	2,11%
46-48	45,5	48,5	4	4,21%
49-51	48,5	51,5	15	15,79%
52-54	51,5	54,5	28	29,47%
55-57	54,5	57,5	25	26,32%
58-60	57,5	60,5	17	17,89%
61-63	60,5	63,5	3	3,16%
Jumlah			95	100%

Lampiran 14 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram X2

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

1. Menentukan Rentang
   Rentang = Data terbesar – data terkecil

   = 61-44

   = 17

2. Banyaknya Interval Kelas
   K = 1 + (3,3) Log n
   = 1 + (3,3) Log 95
   = 1 + 6,5
   = 7,5 (Dibulatkan menjadi 8)

3. Panjang Kelas Interval
   P = 17/8
   = 2,13 (Dibulatkan menjadi 2)

4. Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
44-45	43,5	45,5	4	4,21%
46-47	45,5	47,5	2	2,11%
48-49	47,5	49,5	6	6,32%
50-51	49,5	51,5	9	9,47%
52-53	51,5	53,5	14	14,74%
54-55	53,5	55,5	29	30,53%
56-57	55,5	57,5	15	15,78%
58-59	57,5	59,5	10	10,52%
60-61	59,5	61,5	6	6,32%
Jumlah			95	100%

Lampiran 15 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Y

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel Y (Komitmen Organisasi)

1. Menentukan Rentang
   Rentang = Data terbesar – data terkecil

   = 62-39

   = 23

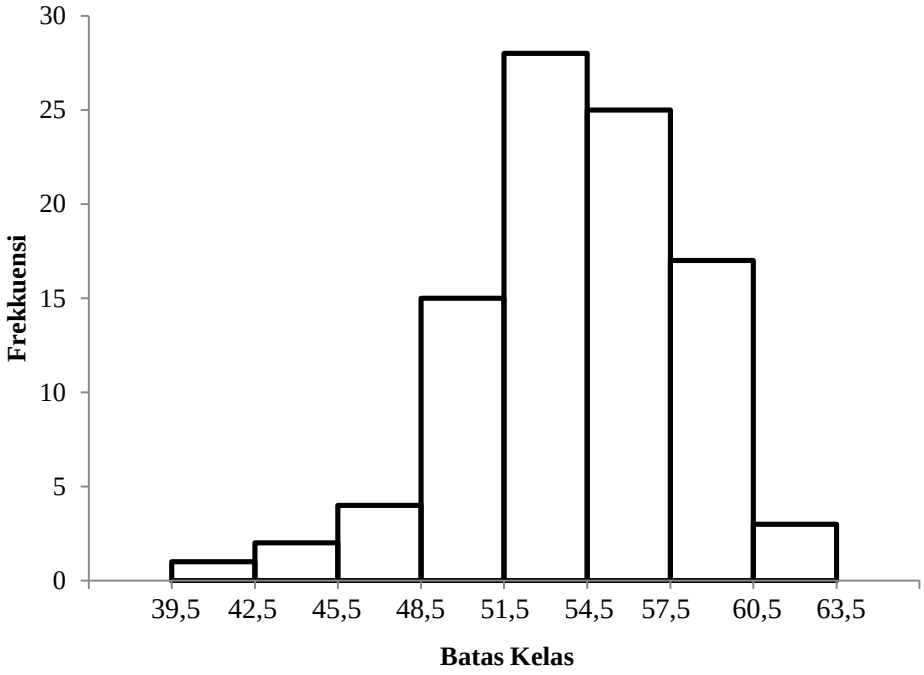
2. Banyaknya Interval Kelas
   K = 1 + (3,3) Log n
   = 1 + (3,3) Log 95
   = 1 + 6,5
   = 7,5 (Dibulatkan menjadi 8)

3. Panjang Kelas Interval
   P = 23/8
   = 2,88 (Dibulatkan menjadi 3)

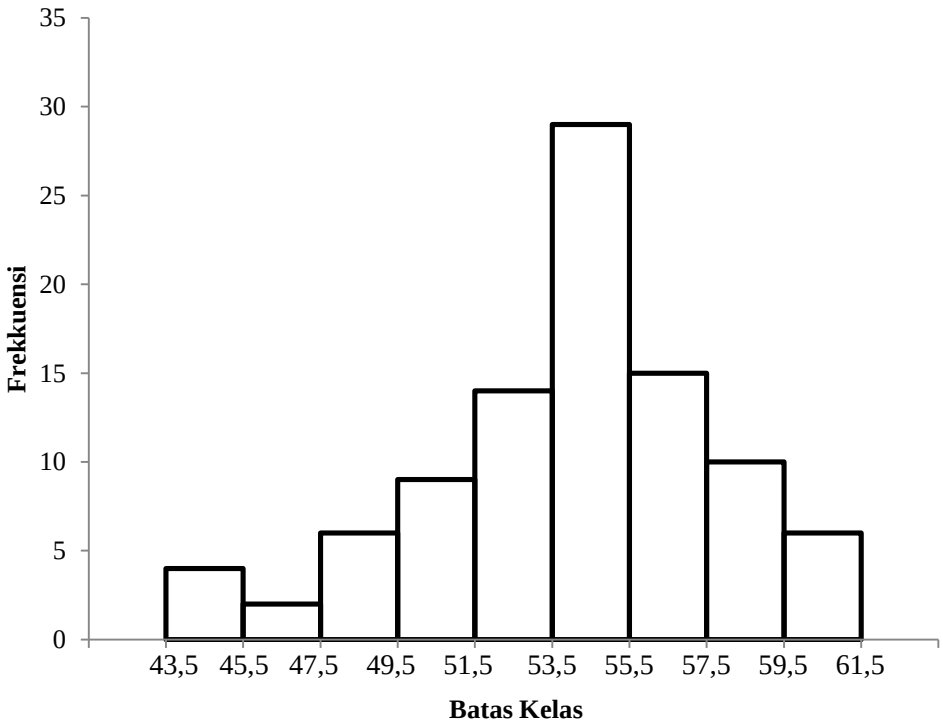
4. Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
39-41	38,5	41,5	1	1,05%
42-44	41,5	44,5	2	2,11%
45-47	44,5	47,5	3	3,16%
48-50	47,5	50,5	14	14,74%
51-53	50,5	53,5	15	15,78%
54-56	53,5	56,5	29	30,52%
57-59	56,5	59,5	25	26,32%
60-62	59,5	62,5	6	6,32%
Jumlah			95	100%

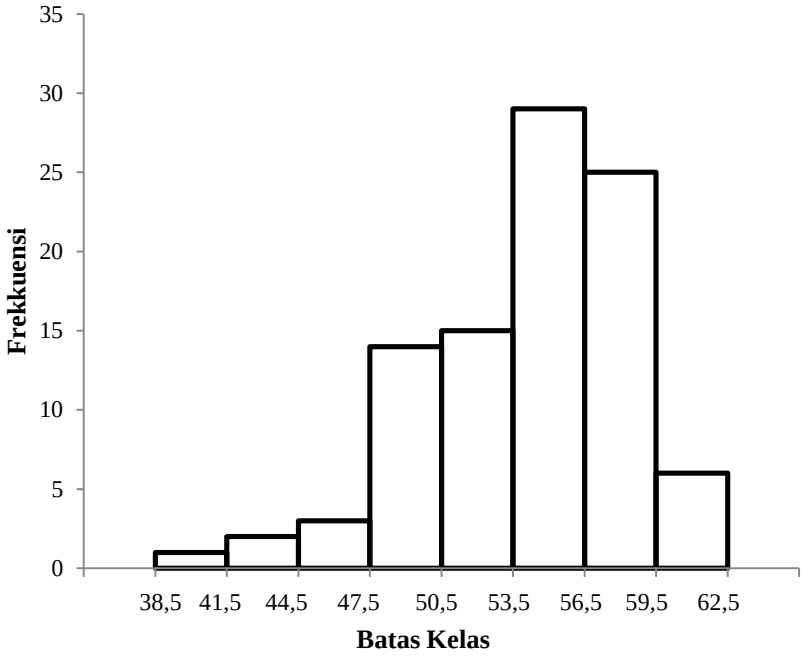
Lampiran 16 Grafik Histogram Kecerdasan Emosional (X1)



Lampiran 17 Grafik Histogram Kepuasan Kerja (X2)



Lampiran 18 Grafik Histogram Komitmen Organisasi (Y)



Lampiran 19 Tabel Isaac & Michael

TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU

DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %

N	Siginifikasi			N	Siginifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	**280**	197	155	138
15	15	14	14	**290**	202	158	140
20	19	19	19	**300**	207	161	143
25	24	23	23	**320**	216	167	147
30	29	28	28	**340**	225	172	151
35	33	32	32	**360**	234	177	155
40	38	36	36	**380**	242	182	158
45	42	40	39	**400**	250	186	162
50	47	44	42	**420**	257	191	165
55	51	48	46	**440**	265	195	168
60	55	51	49	**460**	272	198	171
65	59	55	53	**480**	279	202	173
70	63	58	56	**500**	285	205	176
75	67	62	59	**550**	301	213	182
80	71	65	62	**600**	315	221	187
85	75	68	65	**650**	329	227	191
90	79	72	68	**700**	341	233	195
95	83	75	71	**750**	352	238	199
100	87	78	73	**800**	363	243	202
110	94	84	78	**850**	373	247	205

120	102	89	83	**900**	382	251	208
130	109	95	88	**950**	391	255	211
140	116	100	92	**1000**	399	258	213
150	122	105	97	**1100**	414	265	217
160	129	110	101	**1200**	427	270	221
170	135	114	105	**1300**	440	275	224
180	142	119	108	**1400**	450	279	227
190	148	123	112	**1500**	460	283	229
200	154	127	115	**1600**	469	286	232
210	160	131	118	**1700**	477	289	234
220	165	135	122	**1800**	485	292	235
230	171	139	125	**1900**	492	294	237
240	176	142	127	**2000**	498	297	238
250	182	146	130	**2200**	510	301	241
260	187	149	133	**2400**	520	304	243
270	192	152	135	**2600**	529	307	245

Lampiran 20 Tabel Uji F

Tabel F
α = 5%

df	V1														
V2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df	V1														
V2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Diterbitkan oleh : **Tutorial Penelitian** http://Tu.LaporanPenelitian.com

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Lampiran 21 Tabel Uji T

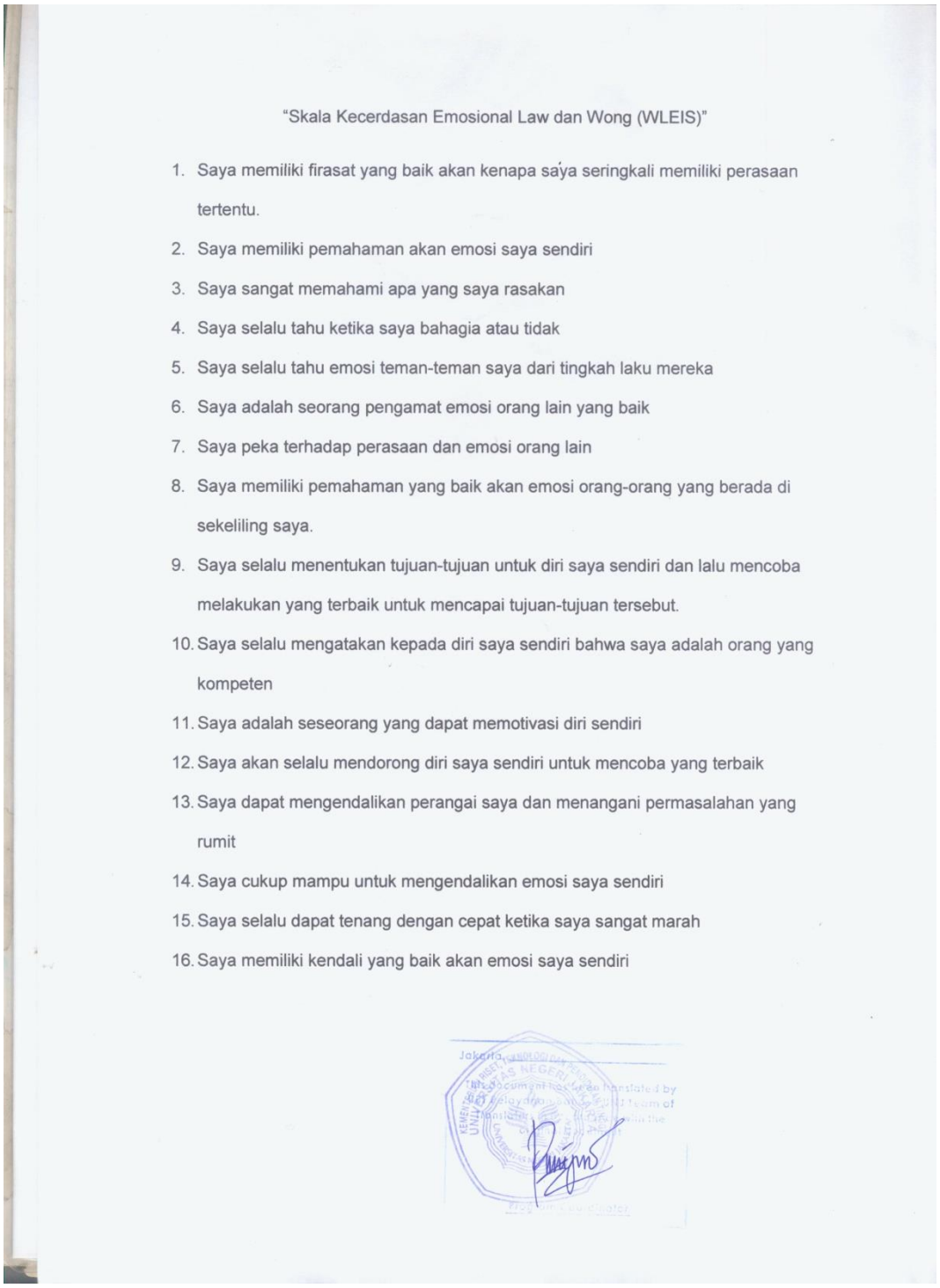
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr / df	0.25 / 0.50	0.10 / 0.20	0.05 / 0.10	0.025 / 0.050	0.01 / 0.02	0.005 / 0.010	0.001 / 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 22 Hasil Translate Wong and Law Emotional Intelligence Scale



"Skala Kecerdasan Emosional Law dan Wong (WLEIS)"

1. Saya memiliki firasat yang baik akan kenapa saya seringkali memiliki perasaan tertentu.
2. Saya memiliki pemahaman akan emosi saya sendiri
3. Saya sangat memahami apa yang saya rasakan
4. Saya selalu tahu ketika saya bahagia atau tidak
5. Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari tingkah laku mereka
6. Saya adalah seorang pengamat emosi orang lain yang baik
7. Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain
8. Saya memiliki pemahaman yang baik akan emosi orang-orang yang berada di sekeliling saya.
9. Saya selalu menentukan tujuan-tujuan untuk diri saya sendiri dan lalu mencoba melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.
10. Saya selalu mengatakan kepada diri saya sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten
11. Saya adalah seseorang yang dapat memotivasi diri sendiri
12. Saya akan selalu mendorong diri saya sendiri untuk mencoba yang terbaik
13. Saya dapat mengendalikan perangai saya dan menangani permasalahan yang rumit
14. Saya cukup mampu untuk mengendalikan emosi saya sendiri
15. Saya selalu dapat tenang dengan cepat ketika saya sangat marah
16. Saya memiliki kendali yang baik akan emosi saya sendiri

Lampiran 23 Tabel Uji Normalitas Data

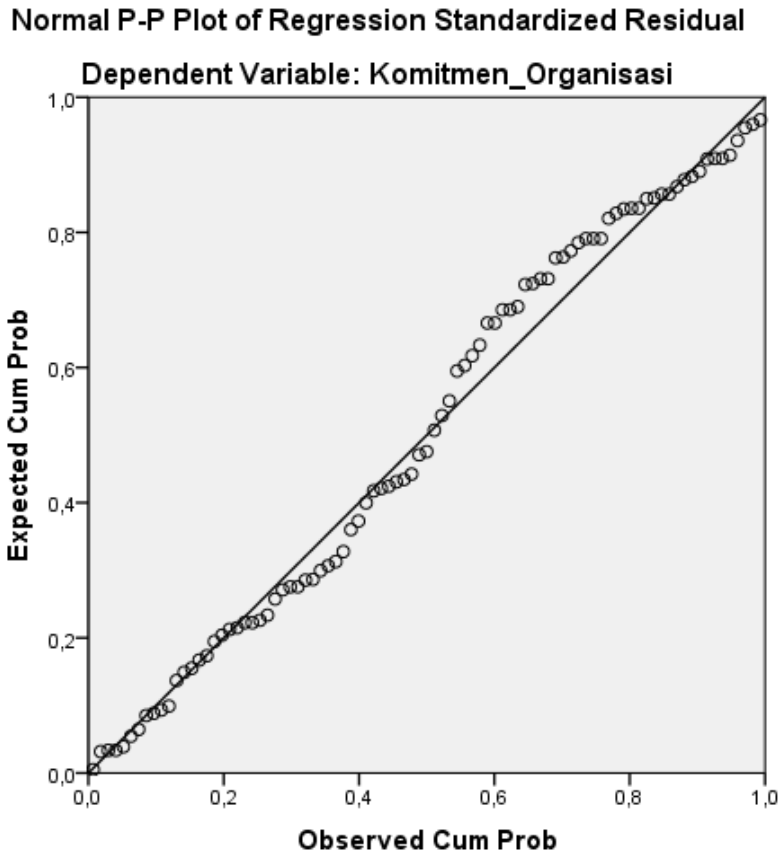
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		95	95	95
Normal Parameters[a,b]	Mean	54,34	54,24	54,36
	Std. Deviation	3,637	3,793	3,949
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,175	,126
	Positive	,091	,094	,077
	Negative	-,072	-,175	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,855	1,654	1,191
Asymp. Sig. (2-tailed)		,458	,213	,117

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 24 Gambar Uji Normalitas *Probability Plot*



Lampiran 25 Tabel Uji Linearitas

Uji Linearitas X1 ke Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	781,081	14	55,791	6,981	,000
		Linearity	341,243	1	341,243	42,698	,000
		Deviation from Linearity	439,838	13	33,834	4,233	,078
	Within Groups		591,413	74	7,992		
	Total		1372,494	94			

Uji Linearitas X2 ke Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi *Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	845,498	17	49,735	6,701	,000
		Linearity	689,704	1	689,704	92,921	,000
		Deviation from Linearity	155,794	16	9,737	1,312	,215
	Within Groups		526,996	71	7,422		
	Total		1372,494	94			

Lampiran 26 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	,577	1,734
	Kepuasan Kerja	,577	1,734

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

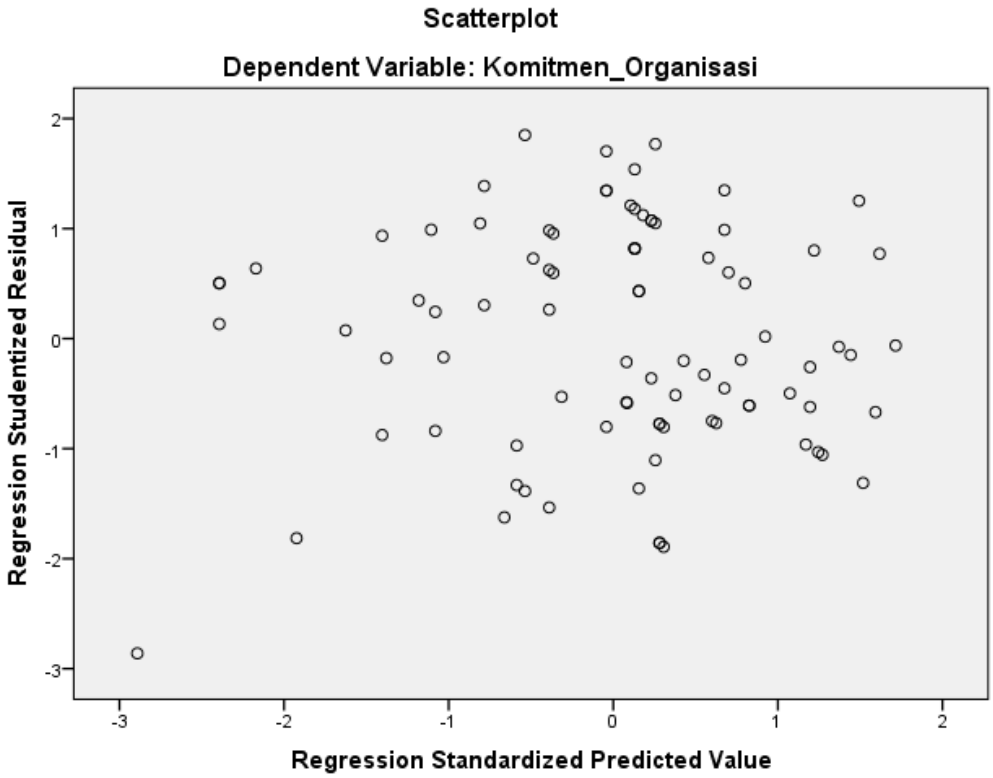
Lampiran 27 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,086	-,065
		Sig. (2-tailed)	.	,423	,546
		N	95	95	95
	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	-,086	1,000	,598**
		Sig. (2-tailed)	,423	.	,000
		N	95	95	95
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,065	,598**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,546	,000	.
		N	95	95	95

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 28 Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*



Lampiran 29 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,887	4,837		2,665	,000
	Kecerdasan Emosional	,330	,056	,443	5,864	,000
	Kepuasan Kerja	,694	,104	,667	6,673	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 30 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693,021	2	346,511	43,857	,000[b]
	Residual	679,473	92	7,901		
	Total	1372,494	94			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja,Kecerdasan Emosional

Lampiran 31 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,887	4,837		2,665	,000
	Kecerdasan Emosional	,330	,056	,443	5,864	,000
	Kepuasan Kerja	,694	,104	,667	6,673	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 32 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711[a]	,505	,493	2,811

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kecerdasan emosional

Riwayat Hidup

Nama lengkap Fairuz Marhaenda Prasida, nama panggil Fai dilahirkan di kota Jakarta pada tanggal 10 Oktober 1995. Anak pertama perempuan dari Bapak (Alm). Triyo Prasojo dan Ibu Ida Rosidah. Penulis saat ini tinggal di daerah Pasarkemis, Tangerang.

Penulis memulai pendidikan taman kanak-kanak di TK Islam Sakinah Tangerang, kemudian setelah tamat TK penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri Kutabumi 2 Tangerang dan lulus pada tahun 2007. Setelah lulus SD, penulis melanjutkan pendidikan SMP di SMP Negeri 1 Pasarkemis Tangerang dan lulus pada tahun 2010. Penulis melanjutkan pendidikan SMA di SMA Negeri 4 Kota Tangerang dan lulus pada tahun 2013 serta sebagai peserta lulus UN murni peringkat pertama di IPS. Setelah lulus SMA, penulis melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta melalu jalur SBMPTN dan terpilih di jurusan Ekonomi dan Administrasi, program studi Pendidikan Ekonomi sampai dengan 2017.

Penulis memiliki pengalaman pekerjaan *freelance* di Kantor Pusat Bank Indonesia sebagai Admin selama 1 bulan pada tahun 2015, pengalaman PKL di bagian *Accounting Group* di Kantor Pusat Bank Syariah Mandiri pada tahun 2016 dan pengalaman mengajar (PKM) di SMKN 31 Jakarta Timur.