

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan era globalisasi saat ini, yang menuntut persaingan kompetitif untuk dapat memasuki pasar, bertahan dan bahkan lebih maju dari para pesaingnya. Globalisasi memberikan dampak pada dunia kerja antara lain : yang pertama adalah Pemberdayaan untuk meningkatkan efisiensi produktivitas. Kedua Perkembangan teknologi informasi dan yang ketiga *Trickle down technology* yang dapat diartikan sebagai pengaruh perkembangan teknologi dan globalisasi sangat signifikan dalam mengurangi tenaga kerja.<sup>1</sup> Salah satu tujuan utama dari perusahaan adalah mendapatkan laba semaksimal mungkin, untuk itu perlu dipersiapkan semua sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk dapat bersaing. Pada hakikatnya modal terbesar yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yakni karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut yang merupakan penggerak utama dari sumber daya lainnya. Kondisi seperti ini menuntut sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kualitas yang tinggi dan profesional demi tercapainya kesuksesan perusahaan tersebut.

---

<sup>1</sup> Soekardono, Hardjono."Sikap Kerja Sumber Daya Manusia Menyongsong Globalisasi Tahun 2000" Jurnal Ekonomi Fakultas Tarumanagara. Vol. 2. No. 2, 1997. h. 3-4

Oleh karena besarnya peranan karyawan tersebut, perusahaan harus dapat membantu dan mendukung karyawan dalam mengaktualisasikan dirinya optimalkan apa yang dimiliki karyawannya. Hal ini benar, jika kita merujuk kepada keinginan untuk pemenuhan diri, yaitu kecenderungan bagi orang untuk menjadi teraktualisasi dalam apa yang dia memang berpotensi. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Dengan demikian perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan tes kecerdasan baik intelektual maupun emosional. Tes intelektual dapat mengetahui tingkat kecerdasan yang dimiliki tiap karyawan untuk membantu perusahaan menentukan posisi yang layak bagi karyawan tersebut.

Dengan adanya tes kecerdasan emosional juga dapat membantu perusahaan menentukan tingkat kelayakan posisi bagi karyawannya. Dengan kedua hal tersebut yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional perusahaan pastinya akan memiliki karyawan berkualitas dan cerdas dalam mengambil keputusan serta pekerjaannya juga akan sangat memuaskan. Seperti yang kita ketahui jika kekuatan yang mendorong kecerdasan dalam dunia usaha abad ke-20 adalah IQ maka berdasarkan bukti-bukti yang makin banyak di penghujung abad ke-21, yang lebih akan berperan adalah EQ dan bentuk-bentuk kecerdasan praktis serta kreatif yang terkait.<sup>2</sup> Untuk itu dibutuhkanlah kecerdasan emosional dalam perusahaan sebagai penunjang kesuksesan seseorang.

---

<sup>2</sup> Cooper, Robert K dan ayman sayaf. *Executif EQ KecerdasanEmosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa Alex tri Kantjono. Jakarta : PT Gramedia , 2002. h. xii

Menurut Goleman yang menyatakan mengenai kecerdasan emosional adalah “merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.”<sup>3</sup>

Hal tersebut berlainan dengan kenyataan yang ada menurut hasil pengamatan di Asuransi Bumiputera Kantor Cabang ASPER Banten, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, dalam mengerjakan tugas yang terlalu berat justru lebih memilih untuk beristirahat meninggalkan pekerjaannya dari pada memotivasi diri mereka untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut. Padahal motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada komitmen organisasinya. Kemudian terdapat karyawan kurang peduli dengan kehadiran nasabah yang membutuhkan informasi tentang produk jasa yang ada dalam perusahaan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan perilaku kewargaan organisasinya yang dapat berpengaruh kepada komitmen organisasi.

Dalam bidang pemasaran contohnya para *sales* atau agen biasa disebut, mereka yang kecerdasan emosionalnya tinggi, seharusnya dapat lebih disukai oleh pelanggan, rekan kerja dan atasan. Pada kenyatannya di Asuransi Jiwa Bumiputera Kantor Cabang ASPER Banten, karyawan yang kecerdasan emosionalnya tinggi kurang disukai oleh pelanggan, karena mereka terlalu memaksakan menawarkan

---

<sup>3</sup> Uno, Hamzah. *Orientasi baru dalam psikologi pembelajaran*. Jakarta: Bumi aksara. 2006. h 68

produk yang ada dalam perusahaan dan cara mereka berkomunikasi yang kurang baik. Orang yang kecerdasan emosionalnya tinggi, mereka akan mudah untuk berkomunikasi dengan baik. Komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi pencapaian target sehingga menjadi menurun hal itu menyebabkan terpengaruhnya kepuasan kerja karyawan yang berkurang sehingga dapat berpengaruh kepada komitmen organisasi yang rendah.

Hal lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan daerah atau tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya untuk menghasilkan suatu gagasan ataupun produksi tertentu, yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Lingkungan kerja berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Karyawan yang kecerdasan emosionalnya tinggi akan dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan dapat berkerjasama dengan orang lain. Tetapi ada beberapa karyawan yang sulit berinteraksi menyampaikan pendapatnya, mereka lebih terbiasa menyendiri dalam bekerja dan sulit untuk bekerjasama dalam tim. Karyawan akan mudah jenuh dan tidak dapat berkembang dalam lingkungan seperti itu. lingkungan kerja yang kurang kondusif juga akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tidak dapat mencurahkan perhatian secara penuh kepada pekerjaannya. Jika karyawan merasakan lingkungan tempatnya bekerja tidak nyaman dan tidak menyenangkan, maka gairah bekerjanya pun menurun dan menjadikan komitmen organisasi karyawan rendah.

Salah satu alasan seseorang ingin menjadi karyawan yaitu karena mereka berkesempatan memiliki karir yang baik, sehingga mereka merasa bangga akan

pencapaian yang mereka peroleh. Kesempatan promosi terhadap karyawan adalah salah satu peluang yang dapat dipergunakan karyawan dalam menduduki jenjang karir yang lebih tinggi. Pengadaan promosi jabatan akan membuat karyawan bekerja dengan giat karena dengan adanya promosi jabatan karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, ketrampilan, pengetahuan serta pengalamannya dalam bekerja dan juga sebagai tantangan yang di hadapkan pada wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dari jabatan sebelumnya.

Namun kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kurang karena, kesempatan promosi karyawan disini biasanya diberikan kepada mereka yang sudah lama berkerja dengan perusahaan dan latar belakang pendidikannya tinggi serta telah mencapai target penjualan tertentu. Sehingga menyulitkan para karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi. Pada akhirnya karyawan memiliki komitmen organisasi rendah dan bisa jadi karyawan tersebut memilih untuk keluar dari perusahaan dan bekerja di perusahaan lain yang lebih menjanjikan.

Asuransi Jiwa Bumiputera Kantor Cabang ASPER Banten adalah salah satu perusahaan asuransi di Indonesia. Sebagai perusahaan yang besar dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, Asuransi Jiwa Bumiputera tentunya harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi agar dapat terwujudnya tujuan organisasi.

Hal ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya kecerdasan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dari para karyawannya. Kecerdasan

emosional (*emotional intelligence*) dapat membuat para karyawannya lebih bersedia mencurahkan segenap kemampuannya demi peningkatan kinerja nya dan membuat komitmen organisasi meningkat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja rendah.
2. Perilaku kewargaan organisasi rendah
3. Kepuasan kerja rendah
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
5. Kurangnya kesempatan promosi
6. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang kurang dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan komitmen organisasi yang rendah.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dengan komitmen organisasi”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dengan komitmen organisasi?”.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pend. Administrasi Perkantoran.

- b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

### 3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan memberikan perhatian kepada kecerdasan emosional yang dimiliki karyawannya (*career development*).

### 4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dengan komitmen organisasi sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.



## **BAB II**

### **PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Komitmen Organisasi**

Diberbagai perusahaan karyawan adalah aset perusahaan sekaligus sumber daya yang paling utama dalam suatu perusahaan. Kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Bila komitmen organisasi karyawan baik, maka yang dapat dihasilkan adalah rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan menjadikan karyawan lebih loyal dengan perusahaannya. Tetapi untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena banyak hal yang mempengaruhi terwujudnya komitmen organisasi.

Tujuan utama perusahaan salah satunya menciptakan suatu tatanan pemberdayaan karyawan yang dapat menghasilkan suatu hasil yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Komitmen organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Crewson "komitmen organisasional yang mencakup identifikasi individual dengan dan keterlibatan dalam suatu organisasi tertentu"<sup>4</sup>. Definisi tersebut menjelaskan individu yang memiliki identifikasi dengan perusahaan, sehingga dapat terlibat dalam perusahaan. seberapa jauh seseorang dalam melibatkan dirinya pada suatu perusahaan.

Hampir senada dengan definisi yang diutarakan oleh Allen dan Mayer "Komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memiliki keterlibatan yang tinggi dan senang menjadi anggota organisasi"<sup>5</sup>. Pengertian diatas menjelaskan partisipasi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan pada organisasinya dalam menjalankan pekerjaannya.

Definisi lain yang memperkuat pernyataan tentang komitmen organisasi dikemukakan oleh Becker dalam Agba Ogaboh yaitu, "*Organizational commitment deals with workers identification with and involvement in a particular establishment*"<sup>6</sup>. Diartikan komitmen organisasi berkaitan dengan identifikasi pekerja dan keterlibatan dalam suatu bentuk tertentu. Jelas terbukti, komitmen organisasi menjadi identitas tertentu bagi karyawan dalam perusahaan dan menjadikannya terlibat dalam pekerjaan tertentu.

Sementara itu Greenberg mengemukakan "*organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her*

---

<sup>4</sup> Abdulkadir. "Konstruk dan Beberapa hasil Penelitian Tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja", Jurnal Teknologi dan Informatika Fakultas TI Univ Merdeka Malang. Vol. 4. No. 1. April 2006., h. 252

<sup>5</sup> Allen and Mayer. "Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi" Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik. Vol. 11 No. 1, Mei 2007. h. 28

<sup>6</sup> Ogaboh, Agba A.M, et al. "Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria". American Journal of Scientific and Industrial Research. Vol 1 No. 2, 2010 h 107

*organization and or is unwilling to leave it*"<sup>7</sup>. Diartikan komitmen organisasi adalah keterlibatan para anggota dengan organisasi mereka dan ketertarikan mereka untuk tetap bergabung dengan organisasi.

Jadi definisi yang dijelaskan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi, identifikasi pekerja dengan perusahaan serta keterlibatan individu dengan perusahaannya. Indikator utamanya adalah identifikasi individu yang merasakan adanya peran dan fungsi yang jelas karena mereka dianggap sebagai sesuatu yang ada dan berguna bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu menurut Etzioni "Komitmen organisasi merupakan identifikasi pekerja, berpangkal pada ketertibatan karyawan dalam organisasi"<sup>8</sup>. Keterlibatan karyawan dalam organisasi menjadikan karyawan penggerak utama dalam organisasi. Karyawan juga merasa dihargai sebagai manusia dalam perusahaan sehingga secara otomatis terbentuklah rasa komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Kemudian terdapat pengertian komitmen organisasi yang menguatkan pengertian-pengertian sebelumnya yaitu menurut Luthans, komitmen organisasi sebagai:

- 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
- 2) kerelaan untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi
- 3) keyakinan yang kuat dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Greenberg, Jerald. " *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*". Prentice Hall, 2003. h 160

<sup>8</sup> *Op.cit.*, h 168

<sup>9</sup> *Op cit.*,h. 167

Hal tersebut membuktikan, komitmen organisasi terbentuk karena adanya rasa keinginan untuk tetap menjadi salah satu bagian terpenting dalam perusahaan yang dilanjutkannya karena adanya kerelaan atau ikhlas dan bertanggung jawab mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk kepentingan organisasi. Setelah itu barulah mereka meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi untuk dihormati.

Tidak jauh berbeda dengan yang dikatakan Mowday, Steers & Porter, dalam Ulfah dan Helly menyebutkan bahwa :

komitmen organisasi dapat dijabarkan dalam 3 faktor yaitu : (1) kepercayaan yang kuat dalam penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kesediaan untuk menggunakan usaha yang besar untuk organisasinya serta (3) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.<sup>10</sup>

Artinya bahwa komitmen dalam diri seseorang merupakan rasa percaya serta dapat menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan merupakan modal karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan sehingga mereka bersedia melaksanakan pekerjaan dengan loyal untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan Dipboye et, all dalam Agba Ogaboh berpendapat komitmen organisasi adalah *"The allegiance of the highly committed worker resides with the organization, not the job or work"*<sup>11</sup>. Diartikan sebagai kesetiaan dari komitmen yang tinggi bersal dari karyawan yang menetap dalam organisasi, tidak pada pekerjaan atau kerja. Rasa setia yang diberikan karyawan pada perusahaan bukan berasal dari pekerjaan yang diberikan tetapi lamanya karyawan menetap pada perusahaan tersebut.

---

<sup>10</sup> Kurmarjanti, Ulfah dan Helly P. Soetjipto. "Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi". Jurnal Kebijakan dan Administrasi Public. Vol. 11. No. 1, Mei 2007, h. 31

<sup>11</sup> Ogaboh, agba. *Loc cit.* h 107

Pendapat tersebut diperkuat Allen & Meyer dalam Silvester Doni yaitu “komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi-implikasi terhadap keputusan untuk meneruskan atau tidak meneruskan keanggotaan dalam organisasi”.<sup>12</sup> Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan yang terjadi pada karyawan dengan organisasinya, yang memberikan karyawan keputusan tentang dirinya pada organisasi. Karyawan akan bersedia bertahan setelah mereka mengambil keputusan setelah merasakan pekerjaan yang diberikan.

Lain halnya dengan apa yang dijelaskan oleh Mathis & Jackson dalam Silvester Doni, “komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan akan tujuan organisasi serta niat untuk tetap bergabung dalam organisasi”<sup>13</sup>. Dari pengertian ini karyawan memiliki rasa percaya dan menerima apa yang dimiliki dalam perusahaan dan menjadikan mereka untuk berada dalam organisasi.

March & Simon dalam Steers memaparkan dalam Silvester Doni,

para karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen organisasi terhadap tujuan dan nilai organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.<sup>14</sup>

Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan tingkatan partisipasi yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaannya. Menurut Richard M. Steers,

---

<sup>12</sup> Doni, Silvester. “ *Pengertian dan Tipologi Komitmen Organisasi*”. *Jurnal Psiko-Edukasi*. Vol. 2 No. 2 tahun 2004. h. 167

<sup>13</sup> *Ibid* h.167

<sup>14</sup> *Ibid.*, h. 170

dalam Zainuddin Sri komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesedian untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan seorang karyawan terhadap perusahaan.<sup>15</sup> Pengertian tersebut menjelaskan indikator-indikator yang ada dalam komitmen organisasi pada karyawan dalam suatu perusahaan.

Stum mengemukakan dalam Sopiha, terdapat lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

(1) Budaya keterbukaan; (2) Kepuasan kerja; (3) kesempatan personal untuk berkembang; (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.<sup>16</sup> Faktor-faktor tersebut mempengaruhi komitmen organisasi dalam faktor personal dan organisasi pada karyawan.

Komitmen organisasi dapat dipandang dalam berbagai pendekatan, Steers dan Porter dalam Ulfah dan Helly, menyatakan bahwa komitmen mengarah kepada ikatan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan karir, profesi maupun organisasi yang dapat dipandang sebagai 2 hal yang berbeda (dalam Miner) yaitu:

- a. *Attitudinal commitment* memandang komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja. *Attitudinal commitment* didefinisikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan dan merasa terlibat dengan organisasinya. Komitmen dalam pengertian ini lebih mengarah pada kontribusi yang lebih aktif.
- b. *Behavior commitment* didasarkan pada sejauh mana karyawan menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi, berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan memilih alternative lain diluar pekerjaannya saat ini.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Steers, Richard, M. "Komitmen Organisasi". Jakarta 24 April 2009. Di unduh 13 November 2010

<sup>16</sup> Sopiha. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: ANDI.2008., h 164

<sup>17</sup> Kurmarjanti, Ulfah dan Helly P. Soetjipto. "Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi". Jurnal Kebijakan dan Administrasi Public. Vol. 11. No. 1, Mei 2007, h. 33

Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku ini lebih menekankan pada proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi tetapi pada tingkah lakunya terhadap organisasi. Dalam Silvester, komitmen organisasi menurut Miner, memiliki tahap yang dilalui oleh karyawan, yaitu komitmen sebelum kerja, komitmen pada awal bekerja dan komitmen pada akhir karir.<sup>18</sup> Pada tahap awal komitmen ini ada dalam proses rekrutmen. Karyawan membawa karakter personal seperti nilai, keyakinan dan kepribadian, karakter tersebut membentuk harapan karyawan tentang pekerjaan yang akan dijalankannya.

Komitmen organisasi tahap awal dapat mengalami peningkatan maupun penurunan tergantung perasaan dari kondisi yang dialami karyawan, bila mereka merasa organisasi memunculkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab inilah yang akan membentuk dan mempengaruhi komitmen organisasinya.

Adapun dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer yang dikutip dalam Ulfah dan Helly, adalah sebagai berikut :

- Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.
- Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.
- Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan

---

<sup>18</sup> Doni, Silvester. .“ *Pengertian dan Tipologi Komitmen Organisasi*”. *Jurnal Psiko-Edukasi*. Vol. 2 No. 2 tahun 2004.h 169

yang memiliki komitmen normativ yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi<sup>19</sup>.

Kemudian dalam Ulfah dan Helly, Morrow menyatakan dalam Muchinsky bahwa seorang individu dapat memiliki komitmen organisasi pada fokus yang berbeda yaitu:

- a. Komitmen terhadap pekerjaan adalah hubungan emosional yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya.
- b. Komitmen terhadap organisasi merefleksikan perasaan loyalitas pada pihak yang memperkerjakannya.
- c. Keterikatan terhadap tugas menunjukkan fokus yang paling sempit dari komitmen yaitu pada loyalitas seseorang terhadap tugasnya.<sup>20</sup>

Dalam diri setiap karyawan dapat memungkinkan seseorang untuk memiliki komitmen pekerjaan yang tinggi namun komitmen organisasinya rendah. Sebaliknya, seseorang dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan keterikatan tugas rendah hal tersebut tergantung sejauh mana pekerjaan yang diberikannya dan kenyamanan yang mereka rasakan.

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana individu menjadi terikat dengan perusahaannya, karena keterlibatan secara langsung serta percaya terhadap tujuan dan nilai yang berada dalam perusahaan dan pada akhirnya membuat individu bersedia untuk menetap dalam perusahaan.

Komitmen organisasi seseorang karyawan dapat ditentukan dengan masa kerjanya dalam perusahaan. Menurut Wayne “*defined organizational tenure as the number of years the employee had been with the company was obtained from*

---

<sup>19</sup> Kurmarjanti, Ulfah dan Helly P. Soetjipto. “*Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi*”. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Public. Vol. 11. No. 1, Mei 2007, h. 31

<sup>20</sup> *Ibid.*, h. 34



*company record*<sup>21</sup>. Mengandung arti masa kerja/jabatan dalam organisasi sebagai loyalitas karyawan selama beberapa tahun yang diketahui dari catatan perusahaan. Melalui masa, dapat dilihat lamanya seseorang karyawan bekerja diperusahaan dengan demikian kita dapat mengetahui seberapa jauh loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Menurut Paolo Taticchi “*tenure is the amount of time spent by an individual in a job, organization, position or industry*”.<sup>22</sup> Dapat diartikan masa kerja/jabatan adalah jumlah waktu yang dihabiskan dalam sebuah organisasi, pekerjaan, posisi dan industri. Semakin lama seorang karyawan dalam organisasi, semakin besar kesempatan mereka dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, semakin terlihat juga komitmen yang mereka berikan kepada perusahaan.

Dari seluruh definisi mengenai komitmen organisasi, dapat disimpulkan komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) adalah keadaan dimana individu menjadi terikat dengan perusahaannya yang menunjukkan adanya identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

## **2. Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

---

<sup>21</sup> Asgari, Ali et al. “*The Relationship between Organizational Characteristics, Task Characteristics, Cultural Context and Organizational Citizenship Behaviors*”. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. 2008, h. 97

<sup>22</sup> Taticchi, Paolo. “*Business Performance Measure and Management*”,. Springer. 2010, h. 316

Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*) yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ (*emotional quotient*). Banyak orang yang cerdas, dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi, ternyata bekerja menjadi bawahan orang berintelektual rendah tetapi unggul dalam kecerdasan emosi.

Kecerdasan intelektual terutama didasarkan pada kerja neokorteks, lapisan yang dalam evolusi berkembang paling akhir bagian atas otak. Sedangkan pusat emosi berada dibagian otak lebih dalam. Kecerdasan emosi dipengaruhi oleh pusat-pusat emosi tetapi dalam keselarasannya dengan kerja pusat intelektual. Penelitian terbaru menyatakan bahwa, pada sebagian besar kasus, emosi yang terlampaui rendah justru dapat menghancurkan karir atau perusahaan.<sup>23</sup>

Menurut Shapiro, yang dikutip dalam Hanif. “Kecerdasan emosi sebenarnya memiliki akar ke dalam konsep kecerdasan sosial yang melibatkan keterampilan memantau perasaan pada diri sendiri maupun orang lain”<sup>24</sup>. Keterampilan ini memilah-milah menggunakan informasi untuk membangun pikiran dan tindakan dalam diri seseorang.

Kemudian menurut Semiawan, “Kecerdasan emosional adalah kemampuan membaca pikiran diri sendiri dan pikiran orang lain dan karenanya dapat menempatkan diri dalam situasi orang lain dan sekaligus dapat mengendalikan

---

<sup>23</sup>Cooper, Robert. K dan Ayman, Sawaf.”*Executif EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*”. Alih Bahasa. Alex Tri K. Jakarta : Gramedia Pustaka. 2002., h. xlix

<sup>24</sup> Ismail, Hanif. “*Hubungan antara persepsi terhadap dunia usaha, kecerdasan emosional, sikap terhadap profesi akuntan dan motivasi berprestasi mahasiswa akuntansi*” . Jurnal pendidikan dan kebudayaan. Juli 2006. Tahun ke-12. h 456.

dirinya sendiri.”<sup>25</sup> Seseorang yang cerdas emosi selalu berusaha untuk berpikir positif dan mudah beradaptasi dengan orang lain dan situasi tertentu.

Hampir sama dengan yang di ungkapkan oleh Daniel Goleman, “Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir berempati dan berdoa.”<sup>26</sup> Teori tersebut mendefinisikan kemampuan seseorang dalam memotivasi dan mengatur diri dengan dirinya sendiri.

Kemudian menurut Reuven bar-on, yang dikutip dalam Hamzah Uno “Kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan kemampuan, kompetensi dan kecakapan nonkognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.”<sup>27</sup> Kecerdasan emosional memungkinkan kita untuk bertahan dan berhasil mengatasi situasi lingkungan kita berada.

Ahli lain yaitu Salovey & Mayer yang dikutip dalam Daniel Goleman menyatakan, “kecerdasan emosi sebagai kemampuan memandu dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.”<sup>28</sup> Kecerdasan emosional selalu dapat mengendalikan perasaan-perasaan yang ada untuk di aplikasikan kepada tingkah laku kita selanjutnya.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, h. 456

<sup>26</sup> Uno, Hamzah. *Orientasi baru dalam psikologi pembelajaran*. Jakarta: Bumi aksara. 2006. h 68

<sup>27</sup> *Ibid*,. h 69

<sup>28</sup> Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih bahasa Alex Tri K. Jakarta: Gramedia. 2003 h 513

Selanjutnya, Patton dalam Uno Hamzah menyebutkan bahwa EQ (*emotional quotient*) mencakup semua sifat seperti:

(1) Kesadaran diri, (2) Manajemen suasana hati, (3) motivasi diri, (4) mengendalikan impulse (desakan hati), dan (5) keterampilan mengendalikan orang lain. Dengan demikian, jelaskan bahwa IQ bukan satu-satunya factor yang dapat membuat seseorang berhasil, tetapi paduan EQ dan IQ dapat meraih keberhasilan di tempat kerja.<sup>29</sup>

Kecerdasan emosional adalah yang memotivasi seseorang untuk mencari manfaat dan mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah apa yang dipikirkan menjadi apa yang dijalani. Kecerdasan emosional menuntut seseorang belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energy, emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Jadi, kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber informasi, koneksi, dan pengaruh yang menusiawi.

Dengan demikian, kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain. Kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Cooper dan Sawaf mengemukakan bahwa “perkembangan yang pesat tentang kecerdasan emosi didukung kajian riset dan konsep manajemen yang sangat memperhatikan aspek-aspek emosi, intuisi dan kekuatan yang berhubungan

---

<sup>29</sup> Uno, Hamzah. *Op cit.* h 70

dengan diri sendiri dan orang lain disekitarnya”<sup>30</sup>. Banyak kajian atau hasil penelitian mengenai kecerdasan emosional yang didukung dengan kemajuan teknologi mempermudah para ahli mengetahui tingkatan emosional seseorang.

Beberapa manfaat yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional yang merupakan faktor sukses dalam karir dan organisasi, antara lain : (1) pembuatan keputusan; (2) kepemimpinan; (3) terobosan teknis strategis; (4) komunikasi yang terbuka dan jujur; (5) kerja sama dan hubungan saling mempercayai; (6) loyalitas konsumen; (7) kreatifitas dan inovasi.

Berikut ini merupakan lima dasar kecakapan emosi dan sosial, yaitu:

- a. Kesadaran diri adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan dalam diri sendiri dan membentuk rasa percaya diri yang kuat.
- b. Pengaturan diri adalah menangani atau mengelola emosi kita sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas dan peka terhadap lingkungan sekitar.
- c. Motivasi adalah kecenderungan emosi untuk menggerakkan atau mengarahkan kita menuju sasaran dan membantu kita mengambil inisiatif dalam bertindak sangat efektif dan dapat bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati adalah perasaan yang kita rasakan terhadap orang lain sehingga kita bisa memahami orang lain. Sehingga menumbuhkan rasa saling percaya dan dapat menyelaraskan diri dengan berbagai macam orang.
- e. Keterampilan sosial adalah kepandaian dalam membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar serta dapat menggunakan keterampilan dan mempengaruhi orang lain untuk saling bekerja sama.<sup>31</sup>

Dasar kecerdasan emosional dalam diri seseorang mencakup beberapa aspek yang berhubungan dengan diri mereka. Kesadaran diri mereka, pengaturan diri, motivasi empati dan keterampilan mempengaruhi tingkat emosional. Jika kecerdasan emosional mereka rendah maka aspek-aspek tersebut di atas pun menjadi rendah.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, h. 72

<sup>31</sup> Goleman, Daniel. *Op cit.* h 513-514

Banyak jalan untuk menuju sukses yang berasal dari kemampuan kecerdasan emosi diantaranya :

- a. Mandiri: masing-masing menyumbang secara unik kepada performa kerja. Dengan berinisiatif dan bekerja dengan kemandirian, tiap orang dapat mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa ada tekanan.
- b. Saling tergantung: dengan adanya interaksi yang banyak dan intensif membantu seseorang belajar banyak hal dari rekannya dan saling menutupi kekurangannya dan akhirnya dapat bekerjasama dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Hierarki: kemampuan ini membentuk bangunan yang bertingkat dalam diri individu, sebagai adanya kesadaran diri untuk dapat mengatur dirinya dan rasa empati, yang menjadikannya sebagai keterampilan sosial.<sup>32</sup>

Dalam dasar-dasar mengenai emosi dan sosial tersebut adalah cara untuk menginventarisasi kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri kita dan memberikan perhatian kepada keahlian yang dimiliki tersebut untuk dapat dikembangkan dengan baik dan menjadi keahlian yang bisa difokuskan.

Dari hasil pembahasan mengenai kecerdasan emosional, dapat disimpulkan ialah kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial yang dimiliki.

### **3. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi**

Dari pengertian-pengertian diatas terdapat beberapa teori yang menyatakan adanya hubungan terkait antara Kecerdasan emosional dengan Komitmen organisasi yang terdapat dalam perusahaan. Menurut Goleman, et al, yang dikutip dalam Abraham Carmeli, "*Studies have shows the impact of Emotional Intelligence on Organizational Commitment, climate, culture and Employee*

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, h. 40-41

*Performance*".<sup>33</sup> Yang dapat diartikan kecerdasan emosional berdampak kepada komitmen organisasi, budaya dan kinerja karyawan.

Menurut *Gery Cherniss & Daniel Goleman, Emotional Intelligence influences organizational effectiveness in a number of area :*

- *Employee recruitment and retention*
- *Development of talent*
- *Teamwork*
- *Organizational commitment, morale and health*<sup>34</sup>

Yang diartikan kecerdasan emosional mempengaruhi secara efektif terhadap organisasi dalam area: seleksi karyawan dan retensi, pengembangan keahlian, kerja sama dan komitmen organisasi, semangat dan kesehatan. Kecerdasan emosional sangat efektif dilakukan dalam lingkungan organisasi sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan.

*Dan menurut penelitian yang dikutip dalam Srivastava, Study of Abraham, Emotional intelligence was theorized to have a positive effect on the organizational outcomes of workgroup cohesion, congruence between self and supervisor's appraisals of performance, employee performance, organizational commitment and organizational citizenship.*<sup>35</sup>

Pada definisi tersebut kecerdasan emosional memiliki efek yang positif dengan hasil kelompok kerja, kongruen antara diri sendiri dan kinerja pimpinan, kinerja karyawan, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi. Kecerdasan emosional seseorang adalah salah satu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam beraktivitas salah satunya terhadap komitmen organisasi.

---

<sup>33</sup> Carmeli, Abraham. *The Relationship Between emotional Intelligence , Organizational Commitment and Employees Performance in Iran*: Vol. 5, No.8, Agustus, 2010 h. 51

<sup>34</sup> Chernis, Gery and Daniel Goleman. *Waley e Book: The emotinaly Intelligence Work Place: how to select for measure and emprove emotional intelligence an individual, group and organization*, 2001. h.6 Diunduh. 13 November 2010.

<sup>35</sup> Srivastava, S.K. *Psychology trend and Directions*. Vol.1. 2005. h.30 Diunduh. 13 November 2010

*Kemudian S.K Srivastava, Additional application of the EQ(emotional quotient) Emotional Intelligence and EQ-360 in corporate setting possible. Eq-I may also be used for enhancing organizational effectiveness where organizational is assumed to mediated the proses. Thus the present study assumes that emotional intelligence will have positive association with organizational commitment and conflict management.*<sup>36</sup>

Dapat didefinisikan kecerdasan emosional berasosiasi positif dengan komitmen organisasi dan manajemen konflik. Kecerdasan emosional sangat efektif keterkaitannya dengan manajemen yang ada dalam organisasi, hal ini terbukti dalam tes hasil kecerdasanya.

Sinha and Jain, “Recent studies have shown that some positive relationship exists between emotional intelligence and organizational commitmen”.<sup>37</sup> Dapat diartikan pada penelitian sebelumnya terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Diluar negeri banyak sekali penelitian-penelitian mengenai kecerdasan emosional yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Carmeli et al, “EI (emotional Intelligence) has been found to be an important predictor of various enviable organizational outcomes, such as job performance, job satifcation, organizational citizenship behavior and organizational commitment”.<sup>38</sup>

Kecerdasan emosional merupakan prediktor utama hasil organisasi, seperti kinerja, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan dan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional dalam organisasi ataupun perusahaan menjadi salah satu

---

<sup>36</sup> *Loc cit*, h, 28

<sup>37</sup> *Loc cit*,. h. 26

<sup>38</sup> Carmeli at al. Journal of The Indian Academy of Applied Psychology : *Assessing The Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Self-Efficacy and Organizational Commitment*. October 2009. Vol. 35. h 93



hal terpenting dalam menilai karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan seseorang layak atau tidak dalam perusahaan. Kecerdasan emosional diukur berdasarkan hasil suatu tes yang dilakukan dalam perusahaan. Kecerdasan emosional juga menjadi penyeimbang seseorang melakukan pengambilan keputusan. Karena keputusan yang mereka lakukan dapat menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Pada teori-teori penghubung diatas jelas terbukti secara teoritis bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi pada karyawan disuatu perusahaan. Kecerdasan emosional sangat efektif mempengaruhi terbentuknya suatu komitmen organisasi agar terbentuk terlaksananya tujuan yang diinginkan perusahaan.

## **B. Kerangka Berpikir**

Perusahaan membutuhkan kualitas karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan merupakan asset perusahaan sekaligus sumber daya perusahaan yang paling utama. Kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Bila kecerdasan emosional karyawan baik, maka komitmen organisasi juga baik. Tetapi untuk meningkatkan komitmen organisasi bukanlah suatu hal yang mudah.

Peningkatan komitmen organisasi karyawan tidak akan meningkat apabila perusahaan hanya menuntut karyawannya untuk menunaikan kewajiban dan tanggung jawabnya saja tanpa dipenuhi kebutuhan atau hak yang seharusnya

diterima. Sebaliknya, komitmen organisasi akan meningkat jika karyawan diberikan kesempatan melakukan pekerjaan diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan mereka.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan dan mempunyai implikasi-implikasi terhadap keputusan untuk meneruskan atau tidak meneruskan keanggotaan dalam perusahaan. Sedangkan kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif.

Lebih lanjut, kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin.

Dari permasalahan di atas, diduga menurunnya komitmen organisasi disebabkan kecerdasan emosional yang kurang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya kecerdasan emosional, maka karyawan lebih berprestasi, perilaku kewargaan organisasinya terlihat hangat dan harmonis, kepuasan kerja karyawan meningkat, lingkungan kerja menjadi nyaman dan lebih akrab, kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang benar, yang sesuai dengan fakta, dan dapat dipercaya mengenai apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dengan komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA Kantor Cabang ASPER Banten.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Asuransi Jiwa BUMIPUTERA Kantor Cabang ASPER Banten, yang terletak di Jalan Veteran No. 11 Serang-Banten. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu cabang perusahaan asuransi yang sudah menggunakan tes kecerdasan emosional. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, terhitung dari bulan November 2010 sampai dengan bulan Januari 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah komitmen organisasi sebagai variabel yang dipengaruhi.

### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>39</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA ASPER Banten berjumlah 100 karyawan. Banyaknya sampel mengacu pada tabel Issac dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 78 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampel acak berstrata (*stratified random sampling*). Dengan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Proses Perhitungan Pengambilan Sampel**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
0 – 5 tahun	42	$42/100 \times 78 =$	33
> 5 tahun	58	$58/100 \times 78 =$	45
<b>Jumlah</b>	100		78

---

<sup>39</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta, 2007, h. 90

## **E. Instrumen Penelitian**

### **1. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) adalah keadaan dimana individu menjadi terikat dengan perusahaannya yang menunjukkan adanya identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

#### **b. Definisi Operasional**

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrument skala likert yaitu sejumlah pertanyaan positif dan negatif dari pilihan jawaban yang mencerminkan indikator identifikasi, keterlibatan, loyalitas. Dan sub indikator nilai-nilai dan tujuan organisasi, demi kepentingan organisasi dan fokus terhadap tugas.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen Komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen organisasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel Komitmen organisasi. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir pertanyaan dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan sub indikator variabel Komitmen organisasi yang terdapat pada Tabel III.2.

**Tabel III.2**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y**  
**Komitmen organisasi**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
Identifikasi	Nilai-nilai dan tujuan organisasi	1*,4,5,6*, 7,8,10	2,3,9	4,5,7, 8,10	2,3,9
Keterlibatan	Demi kepentingan organisasi	11,13,15, 16,17,18	12,14	11,13, 15,16, 17,18	12,14
Loyalitas	Fokus terhadap tugas	21,22,23, 25,26	19*,20 ,24	21,22,23, 25,26	20,24
Jumlah		18	8	16	7

\*) Butir Pernyataan Yang Drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabell III.3.

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian untuk Komitmen organisasi**

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

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel Komitmen organisasi. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga, secara acak proporsional. Dengan Jumlah butir 26 pertanyaan dan yang dinyatakan drop sebanyak 3 butir pertanyaan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:<sup>40</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sum X_i^2 \cdot X_t^2}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

$X_i$  : Skor X

$\sum X_i$  : Jumlah Skor data x

$X_t$  : Jumlah nilai total sampel

$\sum X_t$  : Skor Total sampel

$\sum X_i X_t$  : Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima dan dinyatakan valid adalah sebesar 0,361 atau lebih, apabila kurang dari 0,361 maka dinyatakan

---

<sup>40</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h.. 369



drop dan tidak digunakan. Dalam rumus dinyatakan sebagai berikut, j jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat butir soal yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>41</sup>

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

dimana:  $r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen  
 $k$  = Jumlah butir instrumen  
 $S_i^2$  = Varians butir  
 $S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>42</sup>

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

---

<sup>41</sup> Sumarna, Surapranata, Analisis, Validitas, Realibilitas & Interpretasi Hasil Tes, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 114

<sup>42</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 178

Keterangan:

$St^2$  : Varians butir

$\sum X^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi. Melalui perhitungan variable Y (komitmen organisasi) diketahui bahwa reliabilitasnya atau *alpha cronbach* yang diperoleh sebesar 0,910 yang berarti kuesioner tersebut reliable.

## **2. Kecerdasan Emosional**

### **a. Definisi Konseptual**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial yang dimiliki.

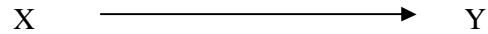
### **b. Definisi Operasional**

Kecerdasan emosional adalah hasil tes yang diukur dengan menggunakan data sekunder yang diambil dari data dokumentasi perusahaan berupa hasil penelitian tes kecerdasan emosional karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera tahun 2010.

## **F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (kecerdasan emosional) dan variabel Y (komitmen organisasi),

maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (Kecerdasan Emosional)

Y : Variabel Terikat (Komitmen Organisasi)

→ : Arah Hubungan

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X)<sup>43</sup>. Adapun perhitungan persamaan

regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:<sup>44</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

---

<sup>43</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 236

<sup>44</sup> Boediono dan Wayan Koster, *Teori dan Implikasi Statistika dan Probabilitas* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 172-173

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$  : Jumlah skor Y

$\sum X$  : Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Konstanta

$\hat{Y}$  : Persamaan regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:<sup>45</sup>

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

F(Z<sub>i</sub>) = merupakan peluang baku

S(Z<sub>i</sub>) = merupakan proporsi angka baku

L<sub>o</sub> = L observasi (harga mutlak terbesar)

---

<sup>45</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2001), h. 465

Hipotesis Statistik:

**Ho** : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

**Hi** : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

Jika  $L_o$  (hitung) <  $L_t$  (tabel), maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$\mathbf{H_o : Y = \alpha + \beta X}$$

$$\mathbf{H_i : Y \neq \alpha + \beta X}$$

Kriteria Pengujian:

Terima  $H_o$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_o$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , persamaan regresi dinyatakan linier jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

**Tabel III.4**

**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a) - Jk(b)$	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	$Jk(s) - Jk(G) - (b/a)$	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	$Jk(G) = \sum Y^2 - \frac{\sum Y}{nk}$	$\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$		

b. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:<sup>46</sup>

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum X$  = jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Menggunakan Uji T untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:<sup>47</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = skor signifikansi koefisien korelasi

$r$  = koefisien korelasi product moment

$n$  = banyaknya sampel / data

---

<sup>46</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 212

<sup>47</sup> *Ibid.*, h. 214

Hipotesis Statistik:

**Ho:  $\rho \leq 0$**

**Hi :  $\rho > 0$**

Kriteria Pengujian:

Tolak Ho jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka koefisien korelasi signifikan dan bila Terima Ho jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka koefisien korelasi tidak signifikan. Disimpulkan bahwa hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y bila menolak Ho.

d. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (hasil belajar siswa) ditentukan X (pengaturan diri dalam belajar) dengan menggunakan rumus :<sup>48</sup>

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  = koefisien korelasi product moment

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, h. 243



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

Variabel yang ada dalam penelitian ini ada 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan X, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kecerdasan emosional. Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah komitmen organisasi.

#### 1. Komitmen Organisasi

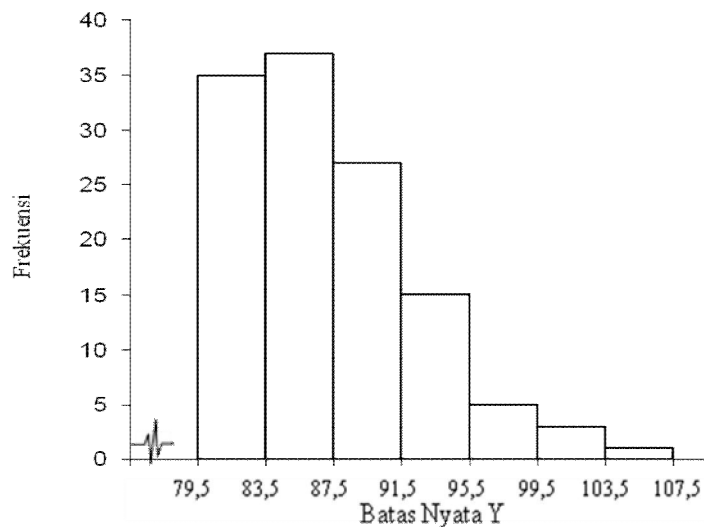
Data Komitmen Organisasi (variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner skala likert (*scale likert*) oleh 78 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 80 dan skor tertinggi 106, skor rata-rata (Y) sebesar 88,04 Varians ( $S^2$ ) sebesar 29,180 dan simpangan baku (S) sebesar 5,402 (proses perhitungan lihat lampiran 78).

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 26, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 4 (proses penghitungan lihat lampiran 71).

**Tabel IV.1**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (Y)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
80 - 83	79.5	83.5	35	28.5%
84 - 87	83.5	87.5	37	30.1%
88 - 91	87.5	91.5	27	22.0%
92 - 95	91.5	95.5	15	12.2%
96 - 99	95.5	99.5	5	4.1%
100 - 103	99.5	103.5	3	2.4%
104 - 107	103.5	107.5	1	0.8%
<b>Jumlah</b>			<b>123</b>	<b>100%</b>

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1 berikut :



**Gambar IV.1**

**Grafik Histogram Komitmen Organisasi (Y)**

Berdasarkan gambar histogram di atas, nilai tertinggi berada pada kelas 84-87 dengan 37 frekuensi. Nilai terendah berada pada kelas 104-107 dengan frekuensi 1. Perhitungan skor sub indikator komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini:

**Tabel IV.2**  
**Perhitung Skor Sub Indikator Komitmen Organisasi**

INDIKATOR	SUB INDIKATOR	JML SKOR	JML BUTIR	JML RESPONDEN (n)	SKOR/ PERSENTASE	
IDENTIFIKASI	NILAI-NILAI DAN TUJUAN ORGANISASI	1213	4	78	3.888	50.01
KETERLIBATAN	DEMI KEPENTINGAN ORGANISASI	899	3	78	3.842	49.42
LOYALITAS	FOKUS TERHADAP PEKERJAAN	14	4	78	0.045	0,58
			<b>11</b>		<b>7.775</b>	<b>100</b>

Untuk variabel Y (komitmen organisasi) terdapat 3 indikator, dan 3 sub indikator. Masing-masing sub indikator memiliki skor, yaitu untuk sub indikator nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan skor 3,888, sub indikator demi kepentingan organisasi dengan skor 3,842, sub indikator keinginan untuk tetap tinggal dengan skor 0,045. Dengan demikian dari 3 sub indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa sub indikator nilai-nilai dan tujuan organisasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi karena memiliki skor yang paling besar diantara sub indikator lainnya. (proses perhitungan lihat lampiran 106).

## 2. Kecerdasan Emosional

Data Kecerdasan Emosional (variabel X) diperoleh melalui hasil Tes Psikologi Periode Desember 2010. Karyawan yang diteliti berjumlah 78 orang. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 206 dan skor tertinggi 282, skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 234,13 Varians ( $S^2$ ) sebesar 287,178 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 16,946 (proses perhitungan lihat lampiran 78).

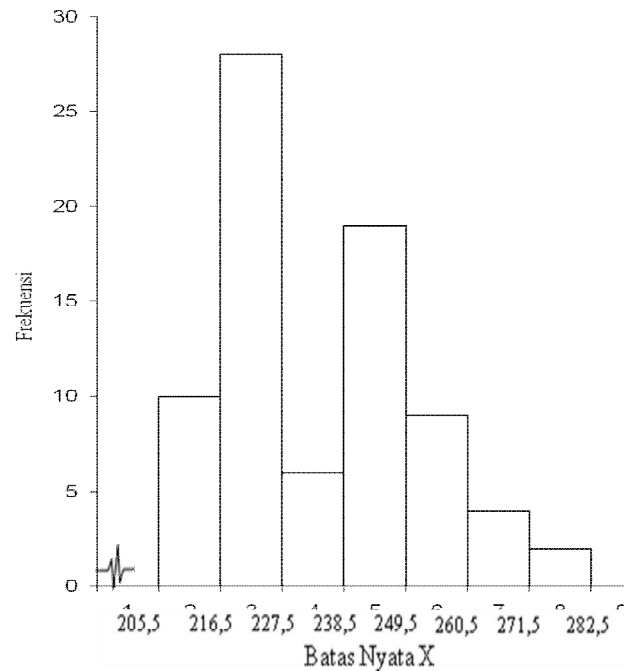
Distribusi frekuensi data kecerdasan emosional dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 76, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 11 (proses penghitungan lihat lampiran 70).

**Tabel IV.3**

**Tabel Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
206 - 216	205.5	216.5	10	12.8%
217 - 227	216.5	227.5	28	35.9%
228 - 238	227.5	238.5	6	7.7%
239 - 249	238.5	249.5	19	24.4%
250 - 260	249.5	260.5	9	11.5%
261 - 271	260.5	271.5	4	5.1%
272 - 282	271.5	282.5	2	2.6%
<b>Jumlah</b>			<b>78</b>	<b>100%</b>

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1 berikut :



**Gambar IV.2**

**Grafik Histogram Kecerdasan Emosional (X)**

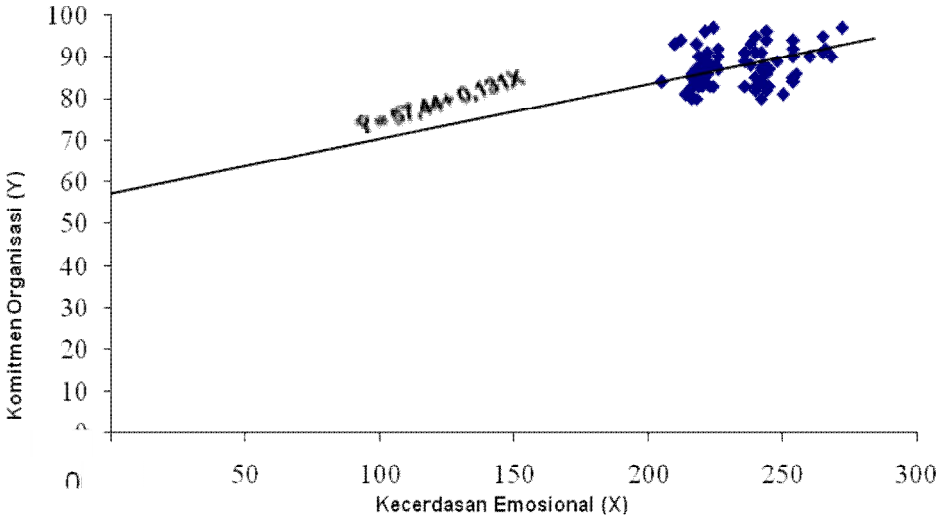
Berdasarkan gambar histogram di atas, nilai tertinggi berada pada kelas 217-227 dengan 28 frekuensi. Nilai terendah berada pada kelas 272-282 dengan frekuensi 2.

**B. Pengujian Persyaratan Analisis**

**1. Persamaan Regresi**

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,131 dan konstanta sebesar 57,44. Dengan demikian bentuk hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 57,44 + 0,131X$  (proses perhitungan pada lampiran 81). Untuk lebih jelasnya persamaan regresi dapat dilihat pada gambar IV.3 sebagai berikut :



**Gambar IV.3**  
**Grafik Linier Sederhana**

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sample sebanyak 78. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi}-S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan  $L_o = 0,080$  sedangkan  $L_t = 0,100$ . Ini berarti  $L_o < L_t$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_o$  diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 88).

### b. Uji Kelinieran Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut bersifat linier atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat dibawah ini. Dari hasil perhitungan, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,89 dan  $F_{tabel}$  1,72. Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi  $\hat{Y} =$  merupakan model regresi linier. (proses perhitungan lihat lampiran 93).

**Tabel IV.4**  
**Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinieran atas Persamaan Regresi**  
**Kecerdasan Emosional (X) dengan Komitmen Organisasi (Y)**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	78	606807.00			
Regresi (a)	1	604560.12			
Regresi (b/a)	1	377,61	377,61	15.35	3.98
Residu	76	1869,28	24,60		
Tuna Cocok	31	708,46	22.66	0.89	1.72
Galat Kekeliruan	51	1160,82	25.80		

Sumber : Data Diolah Penulis, 2011.

Keterangan:

\*) Regresi berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} (15.35) > F_{tabel} (3.98)$

\*\*) Linier karena  $F_{hitung} (0.89) < F_{tabel} (1.72)$

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.3.

Dari hasil perhitungan keberartian regresi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,35 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,98. Sehingga diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $15,35 > 3,98$ . Ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan lihat lampiran 91).



### **b. Uji Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,410 (lampiran 97). Ini menunjukkan  $r > 0$ , sehingga dapat disimpulkan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif sebesar 0,410.

### **4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)**

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $db = n-2$ . Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,92 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan lihat lampiran 98).

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 16,81 %. Hal ini berarti komitmen organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 16,81% .

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 57,44 + 0,131 X$  menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (kecerdasan emosional) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (komitmen organisasi) sebesar 0,131 pada konstanta 57,44.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,410, dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,92 > t_{tabel}$  sebesar 1,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 16,81%. Hasil ini menunjukkan 16,81% variasi komitmen organisasi ditentukan oleh kecerdasan emosional. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi.

Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan komitmen organisasi, semakin

tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada Asuransi Jiwa Bumiputera Kantor Cabang Asper Banten.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami dalam melakukan penelitian antara lain.

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel, yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.
2. Tingkat komitmen organisasi yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat komitmen organisasi ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Kuesioner yang diseberkan kepada responden dengan alternatif jawaban yang telah ditentukan tidak dapat membuat responden mengungkapkan banyak hal.
4. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar yang diharapkan.
5. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk meneliti lebih dalam.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, memotivasi diri, berempati, dan kemampuan sosial yang dimiliki.
2. Komitmen organisasi merupakan identifikasi seorang karyawan terhadap organisasinya/perusahaan dengan menjalankan nilai dan tujuan organisasi. Serta keterlibatan langsung mereka terhadap organisasinya. Yang diwujudkan dengan rasa loyalitas yang tinggi fokus terhadap tugas yang diberikan.
3. Dalam perhitungan sub indikator pada variabel Y (komitmen organisasi), masing-masing sub indikator memiliki skor, yaitu untuk sub indikator nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan skor 3,888, sub indikator demi kepentingan organisasi dengan skor 3,842, sub indikator keinginan untuk tetap tinggal dengan skor 0,045. Dengan demikian dari 3 sub indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa sub indikator nilai-nilai dan tujuan organisasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi karena

memiliki skor yang paling besar diantara sub indikator lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan banyak disebabkan adanya rasa identifikasi diri mereka terhadap perusahaan.

4. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 16,81%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya, kepuasan kerja, lingkungan kerja, prestasi, perilaku organisasi, kompensasi dan kurangnya kesempatan promosi.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera Kantor Cabang Asper Banten.. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Kecerdasan emosional merupakan sifat yang harus dimiliki oleh karyawan, dengan meningkatkan kecerdasan emosional maka prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan kecerdasan emosional dengan baik agar tercipta prestasi kerja yang memuaskan.
2. Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan komitmen organisasi, yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi dapat dilakukan di tempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada Asuransi Jiwa Bumiputera Kanwil Asper Banten., yaitu:

1. Dalam menghadapi persaingan global, Asuransi Jiwa Bumiputera Kantor Cabang Asper Banten perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya, salah satunya dengan cara memberikan pelatihan tentang kecerdasan emosional.
2. Setiap karyawan hendaknya memiliki kecerdasan emosional yang baik dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan seperti memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan, optimis dalam bekerja dengan dan empati.
3. Dalam upaya peningkatan komitmen organisasi, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan tiap karyawannya.
4. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah kecerdasan emosional dan hubungannya dengan komitmen organisasi. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi agar lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir. *Konstruk dan Beberapa hasil Penelitian Tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja*, Jurnal Teknologi dan Informatika Fakultas TI Univ Merdeka Malang. Vol. 4. No. 1. April 2006.
- Allen and Mayer. *Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik. Vol. 11 No. 1, Mei 2007.
- Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Asgari, Ali et al. "The Relationship between Organizational Characteristics, Task Characteristics, Cultural Context and Organizational Citizenship Behaviors". *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 2008
- Boediono dan Wayan Koster, *Teori dan Implikasi Statistika dan Probabilitas* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Carmeli et al. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology : Assessing The Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Self-Efficacy and Organizational Commitment*. Vol. 35. Oktober 2009
- Chermis, Gery and Daniel Goleman. *Wiley e Book: The Emotional Intelligence Workplace: how to select for measure and improve emotional intelligence an individual, group and organization*, 2001. [www.google.com/book](http://www.google.com/book) Diunduh. 13 November 2010
- Cooper, Robert K dan ayman sayaf. *Executif EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa Alex tri Kantjono. Jakarta : PT Gramedia , 2002.
- Doni, Silverster. *Komitmen Organisasi Karyawan Administrasi Universitas Katolik Indonesia ATMA JAYA*. Jurnal Psikoedukasi Vol. 2. No. 2, 2004 .
- Greenberg, Jerald. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work* . Prentice Hall, 2003.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih bahasa Alex Tri K. Jakarta: Gramedia. 2003

- Ismail, Hanif. *Hubungan antara persepsi terhadap dunia usaha, kecerdasan emosional, sikap terhadap profesi akuntan dan motivasi berprestasi mahasiswa akuntansi*. Jurnal pendidikan dan kebudayaan. Juli 2006. Tahun ke-12.
- Kurmarjanti, Ulfah dan Helly P. Soetjipto. *Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik. Vol. 11. No. 1, Mei 2007.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Ogaboh, Agba A.M, et al. "Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria". American Journal of Scientific and Industrial Research. Vol 1 No. 2 , 2010
- Silvester, Doni. *Pengertian dan Tipologi Komitmen Organisasi*. Jurnal Psiko-Edukasi. Vol. 2 No. 2 tahun 2004.
- Soekardono, Hardjono. *Sikap Kerja Sumber Daya Manusia Menyongsong Globalisasi Tahun 2000*. Jurnal Ekonomi Fakultas Tarumanagara. Vol. 2. No. 2, 1997.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI. 2008.
- Srivastava, S.K. *Psychology trend and Directions*. Vol.1. 2005. Diunduh. 13 November 2010
- Steers, Richard, M. *Komitmen Organisasi*. Jakarta 24 April 2009. Di unduh 13 November 2010
- Sudjana, *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2001.
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta, 2007.
- Sumarna, Surapranata, Analisis, Validitas, Realibilitas & Interpretasi Hasil Tes. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Taticchi, Paolo. "Business Performance Measure and Management",. Spinger. 2010
- Uno, Hamzah. *Orientasi baru dalam psikologi pembelajaran*. Jakarta: Bumi aksara. 2006.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fidha Maulany, lahir di Jakarta pada tanggal 13 November 1987. Beralamat di Komplek Pemda DKI Blok K2/4 Pondok Kelapa Jakarta Timur RT 013/02. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN 010 Pagi Pondok dan lulus pada tahun 2000. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP Negeri 255 Jakarta Timur kemudian di tahun 2003 melanjutkan ke SMA Negeri 91 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2006.

Pada tahun yang sama melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 48 Jakarta Timur sebagai guru bidang studi Surat Menyurat dan K3LH. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada PT Kantaraya Utama Jakarta Pusat tahun 2009 di Bagian Administrasi, juga aktif dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi dan Administrasi (HMJ E&A), pada biro ADTAN pada tahun 2005-2006.