

ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION STELLA MARIS KANTOR PUSAT DI PONTIANAK

Lusiana

Email: lusianalusi240897@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada *Credit Union* Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Credit Union* Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak. Teknik pengambilan data sampel sampling jenuh dan jumlah sampel yang di ambil sebanyak 35 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala likert. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional yang di uji menggunakan uji linearitas, uji linear berganda , uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi terutama pada perusahaan *Credit Union*, karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu di perhatikan dijaga, dan dikembangkan. Dinamika kerja organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. (Pelealu, 2022). Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan ditempat kerja sebagai penerapan, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. (Kaswan, 2019: 151)

Dari definisi diatas kinerja karyawan di *Credit Union* Stella Maris sangat penting adanya penerapan dalam bekerja, kerampilan bereja, kemampuan dalam mencapai target perpadatan perusahaan, dan serta pengetahuan karyawan dalam mengenalkan perusahaannya kepada masyarakat dengan adanya kecerdasan yang dimiliki oleh

karyawan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain.

Kecerdasan sangat penting untuk menyadari karyawan bahwa dalam mencapai target perusahaan haruslah memiliki kesadaran diri, dan kemampuan untuk membina orang lain dan berkomitmen yang tinggi sehingga tujuan akan tercapai (Sudaryo, Ariwibowo, dan Sofiati, 2018: 95). Komitmen organisasional adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2019: 206).

TEORI KAJIAN

Sumber daya manusia memiliki keandalan dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang di inginkan. (Ginting et al, 2022).

1. Variabel Kecerdasan Emosional

Meneurut Luthans (2006): Dalam jurnal Sumardi dan Hasan (2019: 21): mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai subset kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan.

Menurut Goleman (2002): Dalam Sudaryo, Ariwibowo, dan Sofiati (2018:95): Menyebutkan bahwa kecerdasan emosional kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain. Dengan demikian, kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan perasa-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi. (Arestia, 2021).

Menurut Daniel Goleman (2002): Dalam Sudaryo, Ariwibowo, dan Sofiati (2018:97): empat dimensi kecerdasan emosional sebagai berikut:

- a. *Self Awareness* (kesadaran diri), kemampuan membaca perasaan diri sendiri dan mengetahui dampak dari penggunaan perasaan emosi ketika mengambil keputusan.

- b. *Self Management* (Manajemen Diri), kemampuan mengatur perasaan dan hasrat diri dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.
- c. *Social Awareness* (kesadaran sosial) Kemampuan untuk merasakan, mengerti, dan bereaksi terhadap perasaan orang lain sewaktu memahami jaringan sosial disekitar kita.
- d. *Relationship Management* (manajemen hubungan), yaitu kemampuan untuk menginspirasi, memengaruhi, dan memajukan orang lain pada saat menangani konflik.

2. Variabel Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap kesediaannya serta bertanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang dalam berorganisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. komitmen organisasional adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi loyalitas, dan/atau kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2019: 206).

Menurut Robins & Judge (2013): Dalam Kaswan (2019: 207): Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

- a. Komitmen afektif: menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap diorganisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat ditimbulkan pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikan tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.
- b. Komitmen kelanjutan: merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan yang lainnya.
- c. Komitmen normatif: menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu, yang kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2017: 182). Menurut Jackson dan Mathis (2009): Dalam Sudaryo, Ariwibowo, dan Sofiati (2018:205): kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja.

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

b. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan melalui salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menetukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan.

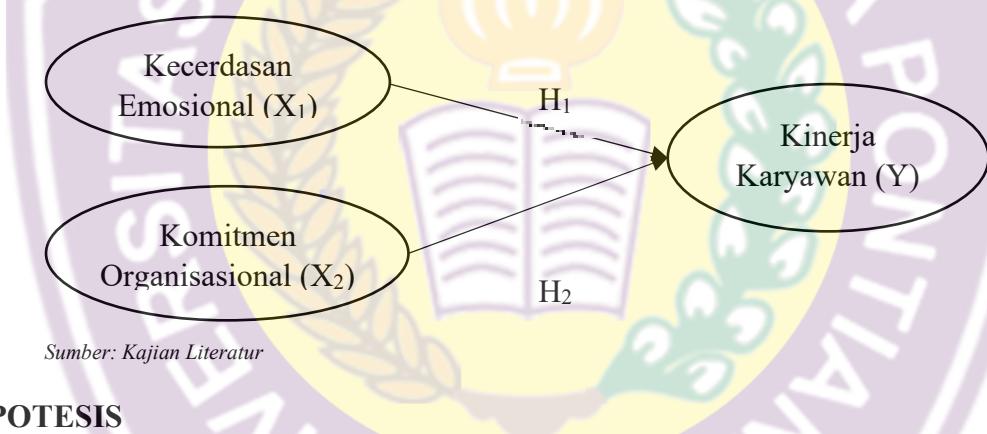
c. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

**GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber: Kajian Literatur

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan dalam bidang ilmu utama penelitian, maka setelah pengujian hipotesis dilakukan, peneliti perlu menyampaikan kesimpulan yang dapat ditarik sebagai akibat dari diterima atau ditolaknya hipotesis (Ferdinand 2014:298).

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak*.

2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak*.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu mencoba memberikan pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan *Credit union* Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak tiga puluh lima responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017: 80). Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data berupa analisis statistik dengan bantuan *software SPSS Statistic versi 22*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

**TABEL 1
UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	Tabel X1.1	0,421	0,334	Valid
	Tabel X1.2	0,553	0,334	Valid
	Tabel X1.3	0,620	0,334	Valid
	Tabel X1.4	0,559	0,334	Valid
	Tabel X1.5	0,532	0,334	Valid
	Tabel X1.6	0,611	0,334	Valid
	Tabel X1.7	0,644	0,334	Valid
	Tabel X1.8	0,511	0,334	Valid
	Tabel X1.9	0,622	0,334	Valid
	Tabel X1.10	0,718	0,334	Valid
	Tabel X1.11	0,345	0,334	Valid
	Tabel X1.12	0,441	0,334	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	Tabel X2.1	0,560	0,334	Valid
	Tabel X2.2	0,756	0,334	Valid
	Tabel X2.3	0,735	0,334	Valid
	Tabel X2.4	0,646	0,334	Valid
	Tabel X2.5	0,718	0,334	Valid
	Tabel X2.6	0,829	0,334	Valid
	Tabel X2.7	0,764	0,334	Valid
	Tabel X2.8	0,598	0,334	Valid
	Tabel X2.9	0,560	0,334	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Tabel Y1.1	0,626	0,334	Valid
	Tabel Y1.2	0,689	0,334	Valid
	Tabel Y1.3	0,690	0,334	Valid
	Tabel Y1.4	0,573	0,334	Valid
	Tabel Y1.5	0,644	0,334	Valid
	Tabel Y1.6	0,825	0,334	Valid
	Tabel Y1.7	0,772	0,334	Valid
	Tabel Y1.8	0,633	0,334	Valid
	Tabel Y1.9	0,642	0,334	Valid
	Tabel Y1.10	0,706	0,334	Valid
	Tabel Y1.11	0,367	0,334	Valid
	Tabel Y1.12	0,504	0,334	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

TABEL 2
UJI REABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,762	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,859	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kecerdasan emosional adalah 0,762 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasional adalah 0,859 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,870. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

TABEL 3
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-.019	.130		-.148	.883		
1 Kecerdasan Emosional	.132	.035	.095	3.767	.001	.735	1.361
Komitmen Organisasional	.874	.023	.940	37.397	.000	.735	1.361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi pada *Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak* sebagai berikut:

$$Y = 0,095 X_1 + 0,940 X_2$$

Berikut ini penjelasan intreprestasi dari regresi tersebut:

1. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional memiliki nilai sebesar 0,095. Artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat kecerdasan emosional yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,940. Artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasional yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

TABEL 4
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.019	.130		-.148	.883
1 Kecerdasan Emosional	.132	.035	.095	3.767	.001
Komitmen Organisasional	.874	.023	.940	37.397	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai signifikan variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,001 dan komitmen organisasional (X_2) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.985	.984	.03922

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,985 atau 98,50 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 98,50 persen dan 1,50 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

TABEL 6**UJI F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.261	2	1.631	3060.265	.000 ^b
1 Residual	.049	32	.002		
Total	3.310	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Dari Tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan < dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Stella Maris* Kantor Pusat di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian juga untuk variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Stella Maris* Kantor Pusat di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan mengharapkan Perusahaan harus lebih mengoptimalkan kinerja karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan motivasi dan empati dengan cara memberikan perhargaan melalui apa yang telah dilakukan untuk perusahaan dengan rasa peduli yang baik terhadap anggota, sehingga dapat memberikan reputasi yang baik bagi pihak *Credit Union Stella Maris* Kantor Pusat Di Pontianak menjadi perusahaan yang terpercaya dimata Masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.

Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. International Journal of Social Science Research and Review, 5(4), 214-228.

Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis; Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*, edisi ke-1: Yogyakarta.

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan Praktik*, edisi ke-1. Depok: Rajawali.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. Scholars Journal of Economics, Business and Management, 9(4), 81-94.

Suherman, Sumardi., dan Hasan Abdul Rozak. 2019. *Pengaruh Kecerdasan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Mediasi* PT.Suara Merdeka Press Semarang: Semarang.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi ke-1. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).

Surjarwani, V.Wiranta., dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*, edisi ke-1 Yogyakarta.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 2012. Cetakan ke-6. Jakarta: PT Raja Granfindo Persada.