

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL MANADO

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, WORK SATISFACTION AND EMPLOYEE EMPOWERMENT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL MANADO

oleh:

¹Nada P. Kakio

²Victor P. K. Lengkong

³Yantje Uhing

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

¹nadakakio05@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam aktivitas operasional di setiap perusahaan, termasuk juga untuk setiap perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah. Pengertian dan penerapan komitmen organisasi di suatu perusahaan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado secara parsial dan simultan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh parsial dan simultan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. Pihak manajemen dan para karyawan dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado harus mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan di badan usaha milik negara ini, agar supaya tingkat komitmen organisasi yang baik dipertahankan; dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, agar supaya badan usaha milik negara ini akan terus memberikan layanan perbankan yang terbaik kepada masyarakat di masa mendatang.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi

Abstract: Organizational commitment has essential role in operational activities in every company, also including for every company that is owned and managed by the government. The understanding and implementation of organizational commitment in a company is impacted by emotional intelligence, work satisfaction and employee empowerment. The purpose of this research is to figure out the influence of emotional intelligence, work satisfaction and employee empowerment to organizational commitment at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado, partially and simultaneously. Analysis method in this research is multiple linear regressions analysis method. The result of this result shows the partial and simultan influence of emotional intelligence, work satisfaction and employee empowerment at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. Management division and employees from PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado must preserve and boost emotional intelligence, work satisfaction and employee empowerment in this state-owned company, in order to keep the good organizational commitment; and must considerate other factors that influence organizational commitment, thus this state-owned firm will contribute the best banking service to people in the future.

Keywords: emotional intelligence, work satisfaction, employee empowerment, organizational commitment

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi yang ada di satu perusahaan atau instansi adalah aspek komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang sama dari semua karyawan akan membuat mereka tetap fokus pada penyelesaian pekerjaan yang diberikan, tanpa harus meniadakan setiap perbedaan yang ada di antara mereka; dan berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan dan pemberdayaan karyawan yang diterapkan pihak pimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Kecerdasan emosional merupakan salah satu hal pokok yang harus dikuasai oleh para karyawan di suatu instansi atau perusahaan. Kepuasan kerja dari para karyawan juga memberikan dampak dalam pekerjaan di suatu instansi atau perusahaan. Dari pihak instansi atau perusahaan, satu hal khusus yang penting untuk diperhatikan adalah pemberdayaan secara efektif dan efisien dari para karyawan yang bekerja. Pemahaman penting komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan dan bagaimana pemberdayaan karyawan diterapkan merupakan hal penting yang diperhatikan oleh pihak pimpinan dan bagian sumber daya manusia PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado dan dianalisis secara khusus pada penelitian ini.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Simultan Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.
2. Partial Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.
3. Partial Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.
4. Partial Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Kecerdasan Emosional**

Nas (2017) menyatakan bahwa konsep ini muncul dari beberapa pengalaman, bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi saja tidak cukup untuk menghantarkan orang menuju sukses. Pengembangan kecerdasan emosional, orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stress, tidak mudah putus asa, dan lain-lain. Pengalaman-pengalaman demikian memperkuat keyakinan bahwa di samping kecerdasan intelektual juga ada kecerdasan emosional.

Kepuasan Kerja

Indrasari (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pemberdayaan Karyawan

Sumual (2013) menyatakan bahwa pemberdayaan berasal dari kata *power* yang artinya *control, authority, dominion*. Awalan *emp* artinya *on put to* atau *to cover with*, jelasnya adalah *more power* jadi pemberdayaan artinya lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan membedakan antara sumber daya manusia yang berdaya (*empowered employes*) dengan yang tidak berdaya (*unempowered employees*) ditinjau dari pendekatan psikologis.

Komitmen Organisasi

Ahdian (2017) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam bentuk sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat

terhadap nilai nilai dan tujuan sebuah organisasi, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi

Hasanuddin (2018) menyatakan bahwa pentingnya seorang guru memiliki kecerdasan emosi yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi terhadap instansi tempat bekerja ditengah fenomena kesejahteraan guru yang semakin di tingkatkan dan diperhatikan secara khusus oleh Negara. Guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan seorang guru mau berkomitmen dalam organisasi. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kecerdasan emosi seorang guru yang tinggi memiliki kontribusi yang tinggi pula terhadap komitmen organisasi guru tersebut pada tempat ia bekerja.

Hubungan Antar Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Anas Ma'ruf (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan efek positif terhadap komitmen organisasional, karena kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap *affective commitment*, karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan kemungkinan besar ingin bertahan di organisasi. Tidak mungkin karyawan akan pergi dari organisasi jika dia bahagia itulah yang membuat kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap *normative commitment*. Namun, kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *continuence commitment*, karena kepuasan tidak membuat karyawan yang berbasis biaya bertahan di organisasi.

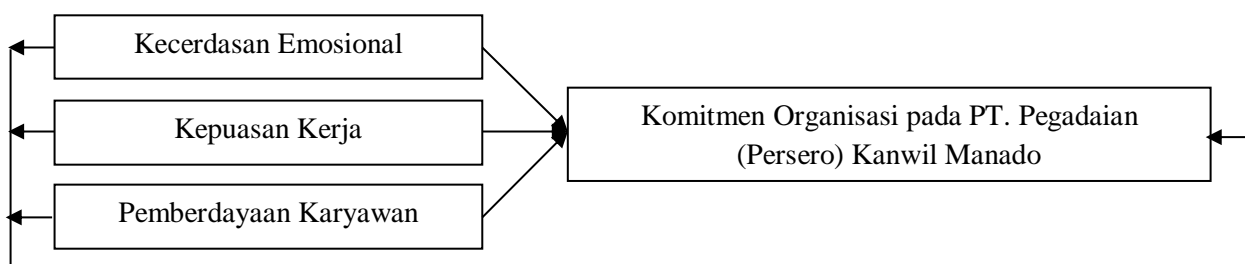
Hubungan Antar Pemberdayaan Karyawan dengan Komitmen Organisasi

Maina (2016) menyatakan bahwa temuan pada pengaruh pemberdayaan struktural karyawan terhadap komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan komitmen organisasi pada organisasi yang bersangkutan. Semua faktor pendukung tersebut item tersebut dalam pemberdayaan struktural mengindikasikan bahwa pengukuran yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya. Untuk memahami pemberdayaan struktural, variabel-variabel berikut dipergunakan; dukungan yang ada, akses pada kesempatan, akses terhadap informasi dan akses pada sumber-sumber daya.

Penelitian Terdahulu

Nur Arifan (2018), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di mediasi kepuasan kerja pada Dinas Sosial, Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Sampel adalah 107 karyawan yang ada di Dinas Sosial, Daerah Istimewa Yogyakarta dan teknik sampling adalah teknik *convenience sampling*. Teknik analisa data adalah metode analisis SEM. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif signifikan dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh positif signifikan dari pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh positif signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif signifikan dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Pramesthi (2017), tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Sampel adalah 303 karyawan PT. Kusuma Hadi dan teknik sampling adalah teknik *cluster random sampling*. Teknik analisa data adalah metode analisis statistik. Hasil penelitian adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi, kecerdasan emosi pada subyek penelitian tergolong sedang dan komitmen organisasi pada subyek penelitian juga tergolong sedang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Data Hasil Proses

Hipotesis

- H_a: Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado, secara umum.
- H₁: Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado secara khusus.
- H₂: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado secara khusus.
- H₃: Pemberdayaan Karyawan diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado secara khusus.

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Menurut Arikunto (2013: 313), mendefinisikan koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Populasi Penelitian

Berdasarkan Sugiyono (2013: 80), mendefinisikan 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini, populasi yang dianalisa adalah 45 karyawan dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. Untuk mendapatkan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut Usman (2008:45), teknik *sampling* bertujuan digunakan apabila anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya.

Pengukuran Variabel

Menurut Supomo dan Nur Indriantoro (2002), menyatakan sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner; dan 2) Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan-laporan, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagi publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Skala Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pertanyaan tipe likert. Penjelasan skala likert dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 93) adalah: "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**Validitas Instrumen Penelitian**

Nasution (2012: 74-75), menyatakan suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu, dalam ilmu sosial sukar mencapai ukuran standar serupa itu. Sifat-sifat psikologis-sosial bersifat tak empiris yang dapat diamati dan diukur pernyataannya dalam bentuk kelakuan manusia. Sifat-sifat psikologis-sosial bersifat tak empiris yang dapat diamati dan diukur pernyataannya dalam bentuk kelakuan manusia. Dari keseluruhan itu peneliti memilih sejumlah tertentu yang digunakan untuk mengukur hingga manakah seorang memiliki sifat itu.

Realibilitas Instrumen Penelitian

Nasution (2012: 77), menyatakan suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Bila terdapat perbedaan, maka itu dianggap bahwa perubahan yang terjadi itu adalah pengaruh variabel eksperimen. Untuk itu tentu diperlukan

alat pengukuran yang reliabel, sehingga dapat diketahui adanya perubahan dan besarnya perubahan sebagai akibat variabel eksperimen itu.

Teknik Analisis Data

Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R²)

Kuncoro (2011: 108), menyatakan koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. nilai Koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Asumsi Klasik

Asumsi klasik heteroskedastisitas

Kuncoro (2011: 118), menyatakan heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Asumsi klasik multikolinearitas

Menurut Kuncoro (2011: 125), mengatakan multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

Uji Normalitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2007), regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Formula yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Kuncoro (2011: 105), menyatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}.

Uji F

Kuncoro (2011: 106-107), menyatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

ITEM	Corrected Item-Total Correlation	koefisien korelasi minimal	Keterangan	ITEM	Corrected Item-Total Correlation	koefisien korelasi minimal	Keterangan
X _{1,1}	0,606		Valid	X _{3,1}	0,611		Valid
X _{1,2}	0,864		Valid	X _{3,2}	0,735		Valid
X _{1,3}	0,844	> 0,30	Valid	X _{3,3}	0,487	> 0,30	Valid
X _{1,4}	0,637		Valid	X _{3,4}	0,691		Valid
X _{1,5}	0,824		Valid	X _{3,5}	0,660		Valid
X _{2,1}	0,619		Valid	Y _{1,1}	0,596		Valid
X _{2,2}	0,825		Valid	Y _{1,2}	0,864		Valid
X _{2,3}	0,799	> 0,30	Valid	Y _{1,3}	0,098	> 0,30	Tidak Valid
X _{2,4}	0,654		Valid	Y _{1,4}	0,825		Valid
X _{2,5}	0,799		Valid	Y _{1,5}	0,716		Valid

Sumber: Hasil olahan data 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa hampir semua item pertanyaan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y adalah valid dan hanya satu item pertanyaan yang bernilai tidak valid, karena hampir semua item hasilnya berada diatas dari koefisien korelasi minimal 0,30.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

ITEM	r _{hitung} (Cronbach's Alpha)	r _{test}	Status
X ₁	0,927	➤ 0,60	Reliabel
X ₂	0,930	➤ 0,60	Reliabel
X ₃	0,943	➤ 0,60	Reliabel
Y	0,902	➤ 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel, artinya variabel X₁, X₂, X₃ dan Y dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Variabel	B	Standart Error	t _{hitung}	Sig	Ket
Constant	0,598	0,131	4,574	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	+0,399	0,055	7,294	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)	+0,298	0,057	5,267	0,000	Signifikan
Pemberdayaan Karyawan (X ₃)	+0,168	0,056	3,022	0,004	Signifikan

R = 0,968

Sig F= 0,000

Jumlah sampel =45

R Square =0,937

F_{hitung} = 201,903

t_{tabel} = 1,67943

Adjusted R Square = 0,932

F_{Tabel} = 2,83

α = 0,05

Komitmen Organisasi (Y) = 0,598 + 0,399 X₁ + 0,298 X₂ + 0,168 X₃ + e

Sumber: Hasil olahan data 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,598 + 0,399 X_1 + 0,298 X_2 + 0,168 X_3 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan Kecerdasan Emosional (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pemberdayaan Karyawan (X_3), terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 96,8% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya sangat kuat.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,937 yang menunjukkan 93,7% variasi Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Kecerdasan Emosional (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pemberdayaan Karyawan (X_3), sementara sisanya sebesar 6,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil perbandingan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 201,903 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kecerdasan Emosional (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pemberdayaan Karyawan (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y).

Karena Nilai F hitung (201,903) > nilai F tabel (2,83), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Kecerdasan Emosional (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pemberdayaan Karyawan (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y) dapat di terima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Kesimpulan uji hipotesis secara parsial pada Tabel 3 adalah:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 7,294 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,67943 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 5,267 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,67943 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pemberdayaan Karyawan (X_3) sebesar 3,022 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,67943 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Pemberdayaan Karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado Secara Umum

Hasil analisis penelitian ini mengindikasikan tentang pengaruh secara bersama dari kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap pemahaman dan penerapan komitmen organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. Peranan penting kecerdasan emosional dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seberapa besar tingkat kepuasan mereka ketika bekerja dan seberapa maksimal pihak manajemen perusahaan dalam mempergunakan dan meningkatkan kemampuan para karyawan menjadi penentu komitmen organisasi di kantor badan usaha milik negara ini. Hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat dan menggunakan kemampuan yang terbaik dengan tetap menjaga kepuasan kerja menunjukkan bahwa mereka mempunyai komitmen penuh untuk menjaga keberlangsungan badan usaha milik negara ini.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado Secara Khusus

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado

Pencapaian hasil pekerjaan yang optimal dari para karyawan dengan mempergunakan kecerdasan emosional yang dimiliki merupakan hal yang mendasari satu hasil penelitian saat ini mengenai adanya pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.

Hasil penelitian Putter (2014) mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berdampak pada komitmen organisasi. Karenanya seseorang dengan kecerdasan emosional baik akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Satu hal yang ditemukan bahwa pengaturan emosi dan penggunaan emosi berpengaruh pada komitmen berkelanjutan. Orang-orang yang mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan terhadap orang lain, memandang

bahwa biaya meninggalkan institusi sangat besar, sehingga mereka juga sadar bahwa emosi akan terbawa ketika meninggalkan institusi. Satu hal yang juga benar untuk orang-orang untuk memanfaatkan emosi mereka dalam memfasilitasi pemikiran dan penyelesaian masalah. Walaupun orang-orang tersebut mempergunakan emosi mereka dan menjamin diri mereka sendiri, kurangnya pekerjaan di Afrika Selatan masih tetap menjadi suatu faktor penting terhadap komitmen berkelanjutan. Selanjutnya, hasil-hasil mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional juga berpengaruh pada komitmen afektif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado
Keinginan untuk bekerja lebih baik lagi merupakan alasan dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan efek terhadap komitmen organisasi dari para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.

Hasil penelitian dari Puspitawati dan Riana (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado

Adanya keahlian kerja yang tepat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan menjadi alasan dari salah satu hasil penelitian ini mengenai pengaruh dari pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi dari karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.

Temuan penelitian dari Mahiri (2017) menyimpulkan bahwa hasil perhitungan variabel pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional menyatakan bahwa variabel pemberdayaan karyawan memiliki keeratan hubungan yang lemah. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka. Hal ini ditunjukkan perusahaan telah memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi dan perusahaan juga melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dan pendelegasian tugas yang penting kepada karyawan serta pengakuan dari organisasi dengan cara pimpinan membantu dan mengarahkan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan-kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan, secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.
4. Variabel Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.

Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pihak manajemen dan para karyawan dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado harus mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan di badan usaha milik negara ini, agar supaya tingkat komitmen organisasi tetap baik selalu dipertahankan, atau bahkan menjadi jauh solid lagi.
2. Pihak manajemen dan pimpinan dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, agar supaya badan usaha milik negara ini akan terus memberikan layanan perbangkakan yang terbaik kepada masyarakat di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdian, M. 2017. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=40&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3moCQ5_fgAhXw4nMBHSvaCa84HhAWMAI6BAgJEAJ&url=https%3A%2F%2Fcore.ac.uk%2Fdownload%2Fpdf%2F76921857.pdf&usg=AOvVaw2nEDmmMFaUkRPUivQ2YwQf, diakses hari senin, tanggal 11 Maret 2019, jam 12.03 subuh.
- Anas Ma'ruf, M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiZ8MLdoO_gAhXDX3wKHecArwQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fprints.uny.ac.id%2F43255%2F1%2FMuhammadAnasMa%25E2%2580%2599ruf_11408144066.pdf&usg=AOvVaw3-TgqHGZ6prtKk0ALAMsSX, diakses hari sabtu, tanggal 2 Februari 2019, jam 12.24.32 siang.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasanuddin. 2018. Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di SMA Darmawangsa Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018, Tema : "Strategi Membangun Penelitian Terapan yang Bersinergi dengan Dunia Industri, Pertanian dan Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing Global"*, Kisaran, 06 November 2018, halaman 72 – 79. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjgpmqg_gAhU37nMBHaOhBagQFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Frepository.una.ac.id%2F36%2F2%2FHasanuddin.pdf&usg=AOvVaw0Cfdn_i80tszxbd_O4CLqV, diakses hari kamis, tanggal 7 Februari 2019, jam 10.36.17 pagi.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan – Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN, Yogyakarta.
- Mahiri, E. A. 2017. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, Tahun 2017, Vol. 4, Nomor 2, Periode Juli – Desember, ISSN : 2356-3923 108. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjtmbakrNTiAhXJMo8KHbaVDzEQFjADegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unma.ac.id%2Findex.php%2Fmk%2Farticle%2Fdownload%2F740%2F684&usg=AOvVaw2gT423wg3ZBW3vl7ntfj4i>, diakses hari sabtu tanggal 8 Juni 2019, jam 3.40.11 sore.
- Maina, M. W. 2016. Influence of Employee Empowerment on Organizational Commitment in Kenya Civil Service. The Degree of Doctor of Philosophy in Human Resource Management, The Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj05drs5cbhAhXl-GEKHUwJAu8QFjABegQIARAC&url=http%3A%2F%2Ffir.jkuat.ac.ke%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F2355%2FMaina%252C%2520Mary%2520Wanjiku%252C%2520PHD%252C%2520HRM%252C%25202016.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw23MBMIWTPmaX9-J4OBVbZ>, diakses hari kamis tanggal 11 April 2019, jam 8.35.00 pagi.

- Nas, W. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kecerdasan Emosi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Makassar. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana, Program Magister Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=13&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2Q_vfgAhUC7nMBHXBvBXc4ChAWMAJ6BAGEEAI&url=http%3A%2F%2Frepository.uahas.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F24552%2FTesis%2520Wadzibah%2520Naz.pdf%3Fsequence%3D2&usg=AOvVaw2P4f178rdRjY4zyuQaFWdn, diakses hari senin, tanggal 11 Maret 2019, 12.40 pagi.
- Nasution, S. 2012. *Metode Research*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nur Arifan. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjLoZDkrO_gAhWb73MBHZEaBtgOFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fdspace.uui.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F10643%2FSKRIPSI%2520NUR%2520ARIFAN%252014311557%2520PENGARUH%2520KECERDASAN%2520EMOSIONAL%2520DAN%2520PEMBERDAYAAN%2520KARYAWAN%2520TERHADAP%2520KOMITMEN%2520ORGANISASI%2520ODI%2520MEDIASI%2520KEPUASAN%2520KERJA%2520PADA%2520DINAS%2520SOSIAL%2520DAERAH%2520ISTIMEWA%2520YOGYAKARTA.pdf%3Fsequence%3D2%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw1OEgnmffKLvymqtwmpkHRc, diakses hari jumat, tanggal 1 Februari 2019, jam 6.03.49 pagi.
- Pramesthi, A. P. 2017. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJkeDxre_gAhXRgeYKHQ3eDFEQFjAAegQIAXAC&url=http%3A%2F%2Fprints.ums.ac.id%2F48948%2F1%2F02.%2520NASKAH%2520PUBLIKASI.pdf&usg=AOvVaw21ky-aUlnpNjmYJa8GiJmu, diakses hari kamis, tanggal 7 Februari 2019, jam 9.18.41 pagi.
- Puspitawati, N. M. D., dan Riana, I. G. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8 No.1, Februari 2014. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiPjMnUqtTiAhVKknAKHVxvB_sQFjACegQIAXAC&url=https%3A%2F%2Ffojs.unud.ac.id%2Findex.php%2Fjmbk%2Farticle%2Fdownload%2F8078%2F6092&usg=AOvVaw3RN8-j14tRXNoBTqw610pZ, diakses hari sabtu, tanggal 8 Juni 2019, jam 3.22.40 sore.
- Putter, J. M. 2014. Organisational Commitment And Emotional Intelligence In Higher Education. Mini-dissertation. The degree Magister in Business Administration, The Potchefstroom Campus of the NorthWestUniversity. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4m5zqrU_gAhXRgeYKHQ3eDFEQFjAAegQIABAC&url=https%3A%2F%2Fpdfs.semanticscholar.org%2Fa1c3%2F0d23f9e9a87594f6e58c2b3e05e1f32ad209.pdf&usg=AOvVaw15oy62LiCe2wRRfj59hFGT, diakses hari kamis, tanggal 7 Februari 2019, jam 11.22.53 siang.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumual, T. E. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia), Surabaya.
- Supomo, B., dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*. Penerbit BFEE UGM, Yogyakarta.
- Usman, H. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara, Jakarta