

PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KCU MANADO

THE EFFECT OF GROUP COHESIVENESS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LOCUS OF CONTROL ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. POS INDONESIA (PERSERO) KCU MANADO

Oleh:

Mona M. Sualang¹

Greis M. Sendow²

Djurwati Soepeno³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹monasualang@gmail.com

²greis5sendow@gmail.com

³watisoepeno@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok, *emotional intelligence* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan metode asosiatif. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampel jenuh kepada 50 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 29. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kohesivitas kelompok, *emotional intelligence* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen. *Emotional intelligence* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk kedepannya.

Kata Kunci: Kohesivitas Kelompok, Emotional Intelligence, Locus of Control, Komitmen Organisasi

Abstract: *This study aims to determine the effect of group cohesiveness, emotional intelligence and locus of control on organizational commitment at PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado both simultaneously and partially. The type of research is quantitative with associative methods. The data collection tool used a questionnaire with a saturated sample technique to 50 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS 29 program. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS 29 program. This study resulted in findings that group cohesiveness, emotional intelligence and locus of control simultaneously have a significant effect on organizational commitment. Group cohesiveness partially has a significant effect on organizational commitment. Emotional intelligence partially has a significant effect on organizational commitment. Partial locus of control has a significant effect on organizational commitment. It is hoped that the results of this research will be useful for the future.*

Keywords: *Group Cohesiveness, Emotional Intelligence, Locus of Control, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya yang sangat berharga dan serta wajib dikelola dengan baik oleh perusahaan. Sumber daya manusia memiliki nilai yang tinggi dan perusahaan harus mengelolanya secara efektif karena kontribusi mereka menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Umumnya, SDM digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Individu yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan dapat bekerja secara optimal. Kohesivitas kelompok memiliki dampak terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, dan hal ini tercermin dalam upaya individu di dalam kelompok untuk membentuk ikatan yang nyata antara sesama anggota kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Tifansi (2018), Kohesivitas kelompok merujuk pada ikatan interpersonal di dalam suatu kelompok, di mana anggota kelompok saling terhubung, memiliki ketertarikan satu sama lain, sehingga hal ini mencegah anggota kelompok untuk berpisah dari kelompoknya. Komitmen terhadap organisasi sering kali terhubung dengan loyalitas dan kesetiaan karyawan. Individu yang memiliki rasa kebersamaan yang mendalam dengan timnya akan merasakan kenyamanan, kebahagiaan, dan motivasi untuk aktif dalam kegiatan kelompok.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berkomitmen dalam suatu organisasi yaitu kecerdasan emosional. Menurut Wibowo, Riana, dan Putra (2015), Kecerdasan emosional juga diperlukan untuk memahami orang secara mendalam juga diharapkan dapat mengelola ketegangan yang dialami oleh orang-orang dalam memenuhi kewajibannya, karena jika tidak ditangani dengan tepat, tekanan kerja yang dialami oleh karyawan dapat memengaruhi keselarasan tujuan dan kualitas individu mereka dengan organisasi.

Locus of control merupakan persepsi karyawan mengenai kemampuan mereka untuk mengendalikan lingkungan. Karyawan yang memiliki *locus of control* percaya bahwa mereka adalah bertanggung jawab atas dirinya sendiri (internal) maupun diluar dirinya (eksternal) agar bisa melakukan pekerjaan yang berguna bagi orang lain dan perusahaan. Menurut Rizana (2019), *Locus of control* merupakan keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control* dipengaruhi oleh faktor dalam diri sendiri (internal) dan di luar diri sendiri (eksternal).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. PT. Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado merupakan salah satu kantor cabang yang berada di Manado, Sulawesi Utara. Kantor Pos awalnya didirikan pada tanggal 24 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal GW. Van Inhoff. Saat ini PT. Pos Indonesia memiliki lebih dari 4.000 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti melalui wawancara singkat dengan salah satu karyawan yaitu ada beberapa hal yang menjadi permasalahan mengenai kohesivitas kelompok, *emotional intelligence* dan *locus of control* diantaranya yaitu adanya perbedaan pendapat antar anggota karyawan yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman sehingga hubungan antar karyawan tersebut menjadi kurang baik. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan adanya penurunan kualitas pekerjaan karyawan yang berdampak terhadap perusahaan. Ada beberapa karyawan yang kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri, padahal karyawan yang percaya akan kemampuannya bisa menjadi hal yang sangat bermanfaat bagi diri sendiri maupun perusahaan. Adapun beberapa karyawan yang merasa sulit dalam menyesuaikan diri di dalam lingkungan yang baru yang merupakan faktor dari dipindahtugaskan ke daerah lain yang ditentukan oleh perusahaan. Pada tahun 2019 ada 28 orang karyawan. Pada tahun 2020 ada 21 orang karyawan. Pada tahun 2021 ada 35 orang karyawan. Pada tahun 2022 ada 28 orang karyawan dan pada tahun 2023 ada 18 orang karyawan yang dipindah tugaskan ke kantor cabang yang lain. Jumlah seluruh karyawan yaitu sebanyak 128 orang. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence* dan *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence* dan *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengelola koneksi dan peran tenaga kerja sehingga efektif serta efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Hasibuan, 2014:10).

Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah ketertarikan anggota kelompok terhadap organisasinya yang terjadi secara sadar dan alamiah untuk bergabung didalam suatu organisasi menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama (Amalah, 2021).

Emotional Intelligence

Goleman (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, mengendalikan, mengatur dan menjaga suasana hati agar tekanan yang dialami tidak melemahkan kemampuan dalam berpikir dan berempati.

Locus of Control

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *Locus of control* sebagai seberapa jauh mereka menerima bahwa mereka adalah penentu takdir mereka sendiri. *Locus of control* berpengaruh terhadap faktor dalam diri dan luar diri sendiri. Faktor Internal ialah sikap dari seseorang yang menerima bahwa mereka memiliki kendali atas kejadian dalam diri mereka sendiri, sedangkan eksternal ialah keyakinan bahwa apa yang menimpa mereka dikendalikan oleh faktor eksternal seperti keberhasilan serta kesempatan.

Komitmen Organisasi

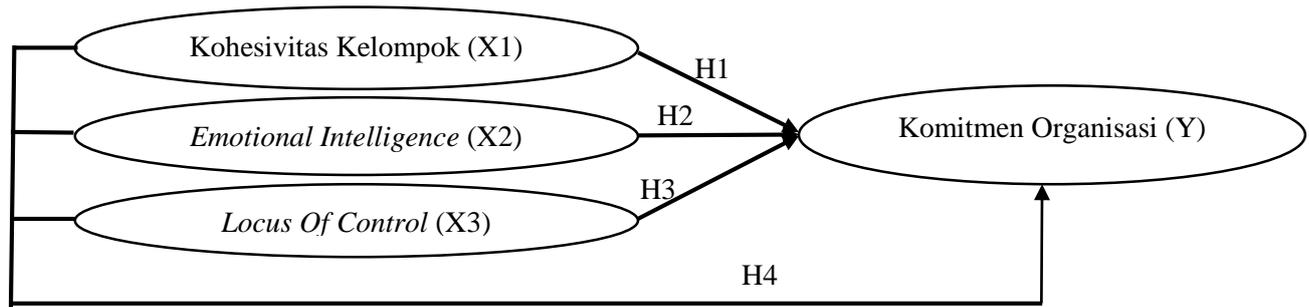
Komitmen organisasi ialah perilaku kerja yang penting mengingat karyawan yang berkomitmen memperlihatkan keinginannya untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan sangat ingin terus bekerja untuk perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014:165).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Kakio, Lengkong, Uhing (2019) bertujuan 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.

Penelitian Marwan, Rajak, Yallo (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara bersamaan variabel *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Pada Balai Diklat Perkantoran di Kota Ternate. Jumlah populasi sasaran secara keseluruhan adalah sebanyak 43 orang rakyat. Jumlah tersebut seluruhnya digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda analisis, dan SPSS sebagai uji statistik. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* menyebabkan peningkatan komitmen organisasi pegawai di Diklat Kota Ternate Center, (2) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin meningkat komitmen organisasi karyawan di Pusat Pelatihan Kantor Kota Ternate, dan (3) *Locus of control* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Barley (2018) bertujuan untuk menemukan pengaruh gaya kepemimpinan dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi. Selain itu, pada penelitian ini diharapkan mengungkap seberapa besaran pengaruh masing-masing gaya kepemimpinan dan kohesivitas kelompok (*independent variable*) terhadap komitmen organisasi (*dependent variable*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda pada taraf signifikansi 0.05 atau 5%. Sampel berjumlah 233 anggota Himpunan Mahasiswa Islam cabang Ciputat yang diambil dengan Teknik *non-probability sampling*, yakni *accidental sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan kohesivitas terhadap komitmen organisasi, sebesar 80.3% sedangkan 19.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Konseptual**Sumber: *Kajian Teori*, 2023**Hipotesis Penelitian:**

- H₁: Diduga Kohesivitas Kelompok berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado
- H₂: Diduga *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado
- H₃: Diduga *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado
- H₄: Diduga Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence* dan *Locus of Control*) dengan variabel terikat (Komitmen Organisasi). Objek penelitian ini yaitu bertempat pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki sifat dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh para ahli untuk dikonsentrasikan dan kemudian sampai pada kesimpulan. Populasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado sebanyak 50 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode yang dipakai untuk penelitian ini yaitu metode sampel jenuh yang dimana Teknik ini digunakan dalam penentuan sampel ketika semua anggota populasi dipakai untuk menjadi sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- Data *primer*, ialah data yang didapatkan secara langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner dilapangan ketika melakukan observasi.
- Data *sekunder* yang digunakan ialah data yang sudah jadi dan sudah diolah oleh pihak lain. Data yang digunakan adalah berupa buku, jurnal, laporan, dan dokumen lain yang dijadikan acuan dalam pembuatan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk mengetahui tanggapan responden.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dipakai untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap sah jika kuesioner tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung hubungan antara nilai yang didapat dari pertanyaan. Uji ini dikatakan valid jika tingkat signifikasinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012:52).

Uji Reliabilitas ialah alat jika ingin mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap *reliable* atau handal jika jawaban seseorang untuk pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dianggap *reliable* (layak) jika *cronbach's alpha* >0,60 dan dikatakan tidak *reliable* jika *cronbach's alpha* <0,60. (Ghozali, 2012:47).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), sehingga nilai variabel terikat (Y) dapat diperkirakan jika diketahui variabel bebas (X) atau sebaliknya. Digunakan rumus :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Komitmen Organisasi
a	=	Konstanta
X1	=	Kohesivitas Kelompok
X2	=	<i>Emotional Intelligence</i>
X3	=	<i>Locus of Control</i>
b1.b2.b3.	=	Koefisien regresi
e	=	<i>Error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) Uji normalitas diharapkan dapat memutuskan apakah model regresi variabel dependen dan variabel independent memiliki peran atau tidak. Model regresi yang layak biasanya merupakan data distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dipakai dalam menguji apakah model regresi diketahui adanya hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara variabel bebas dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki variansi yang tidak sama dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap sama disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2012:139).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independent (Kuncoro, 2011:106). Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nil maupun hipotesis alternatifnya :
 $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X1, X2, X3, terhadap Y
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh X1, X2, X3, terhadap Y
2. Membuat keputusan uji F jika nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Menggunakan konsep Kuncoro (2011:105), uji statistik t pada dasarnya memperlihatkan seberapa besar masing-masing variabel penjelas berpengaruh secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah satu parameter (β_i) sama dengan nol.

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2012:97) menegaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah metode untuk menentukan sejauh mana model dapat memperhitungkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 atau 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas**

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kohesivitas Kelompok (X1)				
X1.1	0.656	0.279	0,001	Valid
X1.2	0.622	0.279	0,001	Valid
X1.3	0.491	0.279	0,001	Valid
X1.4	0.527	0.279	0,001	Valid
X1.5	0.587	0.279	0,001	Valid
X1.6	0.750	0.279	0,001	Valid
Emotional Intelligence (X2)				
X2.1	0.740	0.279	0,001	Valid
X2.2	0.638	0.279	0,001	Valid
X2.3	0.788	0.279	0,001	Valid
X2.4	0.728	0.279	0,001	Valid
X2.5	0.706	0.279	0,001	Valid
X2.6	0.629	0.279	0,001	Valid
X2.7	0.539	0.279	0,001	Valid
X2.8	0.468	0.279	0,001	Valid
Locus of Control (X3)				
X3.1	0.567	0.279	0,001	Valid
X3.2	0.681	0.279	0,001	Valid
X3.3	0.776	0.279	0,001	Valid
X3.4	0.717	0.279	0,001	Valid
Komitmen Organisasi (Y)				
Y1.1	0.733	0.279	0,001	Valid
Y1.2	0.512	0.279	0,001	Valid
Y1.3	0.615	0.279	0,001	Valid
Y1.4	0.848	0.279	0,001	Valid
Y1.5	0.719	0.279	0,001	Valid
Y1.6	0.481	0.279	0,001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil dari uji validitas beberapa pernyataan di atas dinyatakan valid karena nilai signifikannya $< 0,05$ dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kohesivitas Kelompok (X1)	0.660	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0.813	Reliabel
<i>Locus of Control</i> (X3)	0.631	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.729	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Kohesivitas Kelompok (X1), *Emotional Intelligence* (X2) dan *Locus of Control* (X3) memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.32752274
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.059
	Negative		-.087
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.440
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.427
		Upper Bound	.452

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3, diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

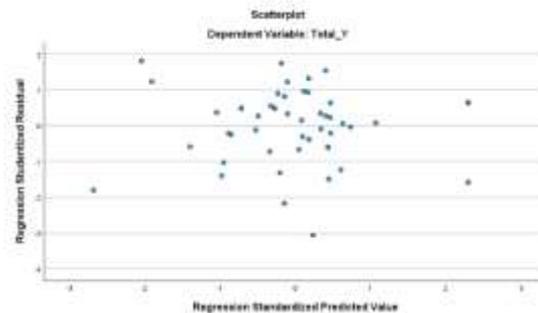
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.670	3.895		-.172	.864		
Kohesivitas Kelompok	.359	.155	.281	2.320	.025	.775	1.290
<i>Emotional Intelligence</i>	.215	.091	.285	2.352	.023	.776	1.289
<i>Locus of Control</i>	.493	.191	.320	2.580	.013	.740	1.351

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel 5, jika *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dibawah atau < 10 dan *Tolerance Value* diatas atau > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *VIF* variabel Kohesivitas Kelompok (X1), *Emotional Intelligence* (X2) dan *Locus of Control* (X3) adalah < 10 dan nilai *Tolerance Value* > 0,1. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan gambar 2 di atas, titik-titik tersebar secara acak yang dimana titik-titik tersebut tersebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.670	3.895		-.172	.864		
Kohesivitas Kelompok	.359	.155	.281	2.320	.025	.775	1.290
<i>Emotional Intelligence</i>	.215	.091	.285	2.352	.023	.776	1.289
<i>Locus of Control</i>	.493	.191	.320	2.580	.013	.740	1.351

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Dari tabel 5, maka didapatkan persamaan linear berganda yaitu :

$$Y = -0,670 + 0,359 + 0,215 + 0,493$$

1. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar -0,670, artinya jika variabel Kohesivitas Kelompok (X1), *Emotional Intelligence* (X2) dan *Locus of Control* (X3) sama dengan 0. Maka nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar -0,670.
2. Nilai koefisien Kohesivitas Kelompok (X1) adalah 0,359 bernilai positif, sehingga jika Kohesivitas Kelompok (X1) yang mengalami perubahan satu satuan, sedangkan *Emotional Intelligence* (X2) dan *Locus of Control* (X3) diasumsikan tetap. Maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,359.
3. Nilai koefisien *Emotional Intelligence* (X2) adalah 0,215 bernilai positif, sehingga jika *Emotional Intelligence* (X2) yang mengalami perubahan satu satuan, sedangkan Kohesivitas Kelompok (X1) dan *Locus of Control* (X3) diasumsikan tetap. Maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,215.
4. Nilai koefisien *Locus of Control* (X3) adalah 0,493 bernilai positif, sehingga jika *Locus of Control* (X3) yang mengalami perubahan satu satuan, sedangkan Kohesivitas Kelompok (X1) dan *Emotional Intelligence* (X2) diasumsikan tetap. Maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,493.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.442	2.40222

a. Predictors: (Constant), Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence*, *Locus of Control*

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel 6, disimpulkan bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,442 atau 44,2%. Artinya bahwa variabel independen (X) berkontribusi terhadap variabel dependen (Y) sebesar 44,2% dan sisanya sebanyak 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji Simultan

1. ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.969	3	80.323	13.919	<.001 ^b
	Residual	265.451	46	5.771		
	Total	506.420	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kohesivitas Kelompok, Emotional Intelligence, Locus of Control

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel 7, model regresi dinyatakan FIT jika Nilai Sig. < 0,05. Diketahui Nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 13,919 > 2,802, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kohesivitas Kelompok, Emotional Intelligence, dan Locus of Control berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.670	3.895		-.172	.864
Kohesivitas Kelompok	.359	.155	.281	2.320	.025
Emotional Intelligence	.215	.091	.285	2.352	.023
Locus of Control	.493	.191	.320	2.580	.013

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

1. Diketahui Nilai Sig. 0,025 < 0,05 dan nilai t hitung 2,320 > 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Diketahui Nilai Sig. 0,023 < 0,05 dan nilai t hitung 2,353 > 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
3. Diketahui Nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung 2,580 > 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

Pembahasan

Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Kohesivitas Kelompok (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Hasil di atas membuktikan bahwa semakin tinggi kohesivitas karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado terhadap perusahaan. Begitupun sebaliknya, semakin berkurang tingkat kohesivitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado semakin rendah pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Syafitri dan Armida (2019) yang mengemukakan bahwa semakin kohesif anggota organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi mahasiswa aktivis. Semakin tinggi rasa akan ketertarikan dan rasa saling memiliki terhadap organisasi maka semakin tinggi pula komitmen berorganisasi mahasiswa aktivis. Salah satu aspek dalam peningkatan komitmen organisasi yaitu kerjasama. Kerjasama antar anggota terbentuk karena adanya sikap saling membantu. Jika terdapat anggota yang memiliki kendala dalam penyelesaian tugas, anggota lainnya turut ikut andil dalam membantu mengerjakannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Abdillah dan Ardiyansyah (2019) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Emotional Intelligence* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado, maka semakin besar pula komitmennya terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan. Kecerdasan emosional karyawan yang positif juga mempengaruhi hubungan sosial antar karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sampunto dan Sutomo (2019) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian dari Barata (2020) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu membedakan masalah pribadi dengan masalah di dalam organisasi. Sikap profesionalisme inilah yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado yang memiliki *locus of control* yang baik memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan. Mereka cenderung lebih loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki *locus of control* yang baik cenderung bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Intani dan Haliah (2022) membuktikan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki *locus of control* yang baik akan memperkuat komitmen organisasi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki *locus of control* internal biasanya cenderung lebih sukses dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal tersebut dikarenakan mereka cenderung lebih bekerja keras dan mempunyai inisiatif yang tinggi serta kontrol yang baik terhadap tindakan dan pekerjaan. Penelitian dari Sakhroni, Hasanah dan Murniyati (2023) membuktikan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Marwan, Rajak dan Yallo (2018) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi *locus of control* menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi pegawai di Balai Latihan Kerja Kota Ternate. *Locus of control* yang dimiliki pegawai mampu membentuk komitmen organisasi.

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence* dan *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Kohesivitas Kelompok (X1), *Emotional Intelligence* (X2), dan *Locus of Control* (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Dari hasil penelitian, variabel yang memiliki pengaruh lebih besar yaitu variabel *Locus of Control*, hal ini membuktikan bahwa karyawan mempunyai kontrol yang baik terhadap pekerjaannya. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang kecil yaitu variabel *Emotional Intelligence*, ini membuktikan bahwa karyawan masih kurang dalam mengendalikan emosinya pada saat bekerja. Untuk itu, hal yang perlu ditingkatkan karyawan yaitu karyawan mampu mengendalikan diri dengan cara menyalurkan emosi ke dalam aktivitas yang positif, mampu memotivasi diri sendiri dan mampu berpikir secara terbuka sehingga bisa menerima kritik dan saran dari orang lain. Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado berpendapat bahwa setiap karyawan saling memberikan dorongan dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama sehingga hubungan antar anggota karyawan terjalin dengan baik. Penelitian dari Barley (2019) membuktikan bahwa kohesivitas kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi salah satunya yaitu komunikasi antar anggota kelompok. komunikasi yang terus menerus terjadi membuat mereka merasa adanya rasa kebersamaan yang membuat anggota memiliki keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi. Hasil penelitian dari Fatmawati dan Azizah (2022) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka semakin tinggi pula komitmen para pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang mampu mengendalikan emosi akan menciptakan pengaruh yang positif bagi organisasi. Karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi mampu mengendalikan diri sendiri ketika sedang

berada pada situasi yang sulit. Karyawan tersebut mampu untuk tetap tenang ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Hasil penelitian dari Machfudi, Prasetyo dan Hartati (2023) mengemukakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. Pegawai akan lebih mudah puas dengan pengendalian diri yang baik atas hasil kerjanya sehingga pekerjaan akan lebih efektif untuk dilakukan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel Kohesivitas Kelompok berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Variabel *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. Variabel *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
4. Variabel Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence* dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Saran

1. Kohesivitas Kelompok, *Emotional Intelligence*, dan *Locus of Control* memberikan pengaruh yang kuat terhadap Komitmen Organisasi. Perusahaan diharapkan bisa menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan, memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan, memotivasi karyawan agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
2. Perusahaan dapat mempertahankan kohesivitas antar karyawan dengan cara melakukan berbagai kegiatan tahunan bersama agar karyawan merasa nyaman di dalam kelompok, merasa tidak ada batasan antar karyawan, meningkatkan kekompakan dan bisa meningkatkan kinerja dan mampu menciptakan komitmen yang tinggi sehingga tujuan perusahaan bisa berjalan dengan baik.
3. Kecerdasan Emosional sangat diperlukan untuk peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian perusahaan diharapkan selalu memberikan berbagai pelatihan dan seminar dalam hal pengembangan diri agar karyawan mampu bekerja secara profesional.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan atau melakukan penelitian yang mendalam terhadap variabel yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Ardiyansyah, A. Y. (2019). Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa. *Jurnal Spirits*, 9(2), 35-46. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/spirit/article/view/6325>. Diakses pada 9 September 2023.
- Amalah, D. S. N. (2021). *Hubungan Antara Konesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/16594/>. Diakses pada 9 September 2023.
- Barata, J. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(2), 146-163. <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga/article/view/143>. Diakses pada 4 Maret 2023.
- Barley, M. A. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/46410>. Diakses pada 4 Maret 2023.
- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening: Studi pada PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 154-180.

<https://jurnal.universitaspuptrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/78>. Diakses pada 9 September 2023.

- Ghozali, I (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2002). *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Intani, F., & Haliah, H. (2022). Pengaruh Locus of control Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor (Studi pada inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Akuntansi Sektor Publik*, Vol. 1, No. 2, 33-47. <https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jakob/article/view/3721>. Diakses pada 9 September 2023.
- Kakio, N. P., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24940>. Diakses pada 4 Maret 2023.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*, Edisi Empat. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen.
- Machfudhi, M. A., Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(1), 1-12. <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus/article/view/649>. Diakses pada 9 September 2023.
- Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1). <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/view/1288>. Diakses pada 4 Maret 2023.
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 39-49. <https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/article/view/351>. Diakses pada 9 September 2023.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakhroni, A., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2023, September). Pengaruh Locus Of Control, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PKWT PT IMS Madiun). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 5)*. Link. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/5106>. Diakses pada 9 September 2023.
- Sampunto, S., & Sutomo, Y. (2019). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47). <https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/357>. Diakses pada 9 September 2023.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syafitri, M., & Armida, S. (2019). Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi (Studi Mahasiswa Aktivistis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang). *Jurnal Ecogen*, 2(3), 575-586. Link. <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/7450>. Diakses pada 4 Maret 2023.

Tifansi, T. T. (2018). *Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Zaman Teknindo Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/4139/>. Diakses pada 9 September 2023.

Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/11350>. Diakses pada 9 September 2023.

