

JURNAL Deni Unsida 11-11- 21.doc

by

Submission date: 12-Nov-2021 08:38AM (UTC+0700)

Submission ID: 1700293157

File name: JURNAL Deni Unsida 11-11-21.doc (519K)

Word count: 6617

Character count: 42848



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SANTOSO JAWI ABADI

Muhammad Deni Tri Raharjo¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : 172010200084@umsida.ac.id¹⁾, rifdahabadiyah@umsida.ac.id^{*2)}

ABSTRACT. THIS STUDY AIMS TO DETERMINE THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND COMPETENCE ON WORK COMMITMENT THROUGH EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT SANTOSO JAWI ABADI. THIS STUDY USES QUANTITATIVE RESEARCH WITH HYPOTHESIS TESTING. THE SAMPLE USED IN THIS STUDY WERE 100 EMPLOYEES AT PT SANTOSO JAWI ABADI. THE ANALYTICAL TOOL USED IN THIS STUDY USES SPSS STATISTICAL SOFTWARE VERSION 25.0. THE MAIN DATA IN THIS STUDY CAME FROM QUESTIONNAIRES. THE RESULTS OF THIS STUDY PROVE THAT (1) THERE IS A DIRECT INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE (X1) ON JOB SATISFACTION (M) ON EMPLOYEES, (2) THERE IS A DIRECT INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE (X2) ON JOB SATISFACTION (M) ON EMPLOYEES (3) THERE IS A DIRECT INFLUENCE OF COMPETENCE (X3) ON JOB SATISFACTION (M) ON EMPLOYEES, (4) THERE IS A DIRECT EFFECT OF JOB SATISFACTION (M) ON WORK COMMITMENT (Y), (5) EMOTIONAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL INTELLIGENCE, COMPETENCE AND JOB SATISFACTION HAVE AN EFFECT ON DIRECTLY ON WORK COMMITMENT, (6) INDIRECTLY EMOTIONAL INTELLIGENCE (X1) THROUGH JOB SATISFACTION (M) HAS A SIGNIFICANT EFFECT ON WORK COMMITMENT (Y), THE VALUE OF DIRECT INFLUENCE IS SMALLER THAN THE VALUE OF INDIRECT INFLUENCE, (7) INDIRECTLY INTELLECTUAL INTELLIGENCE (X2) THROUGH JOB SATISFACTION (M) HAS A SIGNIFICANT EFFECT ON WORK COMMITMENT (Y) BECAUSE THE VALUE OF DIRECT INFLUENCE IS SMALLER THAN THE VALUE OF INDIRECT INFLUENCE, (8) INDIRECTLY COMPETENCE (X3) THROUGH JOB SATISFACTION (M) HAS A SIGNIFICANT EFFECT ON WORK COMMITMENT (Y) BECAUSE THE VALUE OF THE INDIRECT EFFECT IS GREATER THAN THE VALUE OF THE DIRECT INFLUENCE.

KEYWORDS : EMOTIONAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL INTELLIGENCE, COMPETENCE, WORK COMMITMENT, JOB SATISFACTION

ABSTRAK. PENELITIAN INI BERTUJUAN UNTUK MENGETAHUI PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTEKTUAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SANTOSO JAWI ABADI. PENELITIAN INI MENGGUNAKAN PENELITIAN KUANTITATIF DENGAN PENGUJIAN HIPOTESIS. SAMPEL YANG DIGUNAKAN PADA PENELITIAN INI ADALAH 100 KARYAWAN DI PT SANTOSO JAWI ABADI. ALAT ANALISIS YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN INI MENGGUNAKAN SOFTWARE STATISTIC SPSS VERSI 25.0. DATA UTAMA DALAM PENELITIAN INI BERASAL DARI KUESIONER. HASIL DARI PENELITIAN INI MEMBUKTIKAN BAHWA (1) SECARA LANGSUNG TERDAPAT PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (X1) TERHADAP KEPUASAN KERJA (M) PADA KARYAWAN, (2) SECARA LANGSUNG TERDAPAT PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (X2) TERHADAP KEPUASAN KERJA (M) PADA KARYAWAN (3) SECARA LANGSUNG TERDAPAT PENGARUH KOMPETENSI (X3) TERHADAP KEPUASAN KERJA (M) PADA KARYAWAN, (4) SECARA LANGSUNG TERDAPAT PENGARUH KEPUASAN KERJA (M) TERHADAP KOMITMEN KERJA (Y), (5) KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA BERPENGARUH LANGSUNG TERHADAP KOMITMEN KERJA, (6) SECARA TIDAK LANGSUNG KECERDASAN EMOSIONAL (X1) MELALUI KEPUASAN0 KERJA (M) BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KOMITMEN KERJA (Y), NILAI PENGARUH LANGSUNG LEBIH KECIL DARI NILAI PENGARUH TIDAK LANGSUNG, (7) SECARA TIDAK LANGSUNG KECERDASAN INTELEKTUAL (X2) MELALUI KEPUASAN KERJA (M) BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KOMITMEN KERJA (Y) SEBAB NILAI PENGARUH LANGSUNG LEBIH KECIL DARI NILAI PENGARUH TIDAK LANGSUNG, (8) SECARA TIDAK LANGSUNG KOMPETENSI (X3) MELALUI KEPUASAN KERJA (M) BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KOMITMEN KERJA (Y) SEBAB NILAI PENGARUH TIDAK LANGSUNG LEBIH BESAR DARI NILAI PENGARUH LANGSUNG.

KATA KUNCI : KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTEKTUAL, KOMPETENSI, KOMITMEN KERJA, KEPUASAN KERJA

I. PENDAHULUAN

Fungsi penting Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan pertumbuhan perusahaan. Kualitas SDM, khususnya kualitas karyawan yang ada menentukan keberhasilan dan eksistensi sebuah badan usaha. Sebabnya, karyawan selalu dipacu dan diminta untuk meningkatkan kualitasnya. Karyawan yang dibuthkan perusahaan sekarang adalah yang mampu meningkatkan sumberdaya nya serus menerus. Karyawan tersebut siap menolong

perusahaan pada kondisi apapun. Dengan demikian perusahaan yang telah memberikan kepercayaan terbayarkan dengan kemampuan maksimal yang diberikan karyawan. Pada tahap ini dibutuhkan komitmen kerja dari karyawan. Pentingnya komitmen bagi setiap karyawan kepada perusahaan agar dapat tercapai apa yang diinginkan bersama.

Perusahaan menjaga komitmen organisasi karyawan melalui upaya pemenuhan kebutuhan karyawan. Perusahaan utuh komitmen kerja karyawan, sebab itu komitmen menjadi hal yang penting bagi perusahaan. Komitmen organisasi tercipta dalam jiwa karyawan. Itu adalah niatan dan keinginan karyawan untuk setiap bekerja dengan perusahaan dengan konsekuensi penerimaan tujuan perusahaan. komitmen organisasi merupakan kecenderungan karyawan untuk tetap setia bekerja untuk perusahaannya. komitmen yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan perusahaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan tetap setia terhadap perusahaan dalam keadaan apapun.

Pentingnya komitmen organisasi karyawan dengan komitmen organisasi kuat selalu berusaha untuk bertahan. Komitmen organisasi mengarahkan karyawan untuk memperjuangkan visi, misi serta tujuan perusahaan dengan sungguh sungguh. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sebab mereka puas dengan kepercayaan yang diberikan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang besar cenderung mempunyai persepsi positif tentang tanggung jawab kerja. Kepuasan bermula dari terbentuknya pemahaman seseorang bahwa output pekerjaan relatif sama dengan inputnya perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan.

Kepuasan kerja berpengaruh kepada komitmen organisasional. Pada fase awal (*initial commitmen*) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik individu harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan. Tercapainya harapan karyawan pada perusahaan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kecerdasan emosional berhubungan dengan komitmen kerja karyawan. Kecerdasan emosional sendiri merupakan kelebihan dalam memberikan semangat kepada diri sendiri, kemampuan dalam mengatur emosi pribadi. Kecerdasan emosional berhubungan dengan capaian keberhasilan dalam banyak lini kehidupan. Kecerdasan emosional diperlukan. Emosi bisa mengarah pada peningkatan produktivitas. Keberhasilan ini menunjukkan adanya keselarasan kecerdasan emosional individu dengan perusahaan yang menaunginya.

Kecerdasan emosional sebagai sebuah ide dan konseptual telah digunakan oleh pihak manajemen untuk mendefinisikan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kinerja, absensi, komitmen organisasi dan kepemimpinan. Kajian psikologi sosial menjelaskan bahwa kecerdasan emosional disebutkan sebagai prediktor penting dari organisasi termasuk kepuasan kerja. Gagasan kecerdasan emosional dapat diterapkan dalam banyak permasalahan ditempat kerja termasuk terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kecerdasan intelektual berhubungan dengan penciptaan komitmen kerja. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Karyawan dengan intelegensi tinggi supaya mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain yang mempunyai tingkat intelegensi lebih rendah.

Perusahaan tidak hanya butuh karyawan cerdas, namun butuh karyawan yang mampu survive ketika menemui masalah. Perusahaan juga butuh karyawan yang memiliki kemampuan memotivasi diri dan mampu mengendalikan emosi, Perusahaan juga butuh karyawan yang memiliki kemampuan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan mengatur suasana hati.

Kompetensi juga turut mempengaruhi komitmen kerja. Kompetensi merupakan kemampuan intelektual juga fisik. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan psikis yang muncul dalam keterampilan. Berupa skill khusus yang berhubungan dengan tanggungjawab kerja yang dimiliki dan dipergunakan pada waktu yang dibutuhkan.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai maksud tertentu. Ketika tercapai, hal itu disebut sebagai kesuksesan. Upaya mencapai keberhasilan, butuh dasar kuat dalam bentuk ; kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang bisa memaksimalkan kompetensi. Kompetensi sangat dibutuhkan untuk menolong perusahaan dalam membentuk budaya kinerja tinggi, prestasi kerja.

PT. SANTOSO JAWI ABADI adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufacture Plastik dan kertas karton berdiri sejak tahun 1992 . PT Santoso Jawi Abadi selalu berupaya untuk mengedepankan kualitas dan kecepatan serta harga terbaik untuk kepuasan klien. akan tetapi Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak ditemui karyawan dengan komitmen yang masih kurang. Hal ini diketahui dari kemauan untuk bekerja maksimal belum sepenuhnya muncul, keinginan untuk mengabdikan kepada perusahaan dengan tulus masih belum terbentuk, masih kurang kerja sama antar karyawan, kurang kreatifitas dan masih banyak hasil kerja karyawan dengan kualitas kurang baik.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intektual Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT Santoso Jawi Abadi” .

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Santoso Jawi Abadi yang beralamat di Jl. Kepangkepuh, Wonokupang, Kecamatan Balongbendo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Kode Pos 61263.

B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

1. Definisi Operasional

a) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan individu memahami emosi diri sendiri dan membaca emosi orang lain. Indikator kecerdasan emosial, sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri, merupakan penentu untuk menciptakan kekuatan dan kelemahan yang bersemayam pada diri . Kesadaran diri mendorong seseorang mampu mengatur reaksi emosional;
- 2) Pengendalian diri, kemampuan untuk menganalisis emosi negatif dan perilaku impulsif tetap di bawah kendali, tetap tenang bahkan dalam keadaan stres;
- 3) Kesadaran sosial, kemampuan untuk mengidentifikasi emosi orang lain dan pengaruhnya pada kepeduliannya terhadap seseorang tersebut;
- 4) Pengendalian hubungan, kemampuan dalam memberikan pengaruh, mengarahkan dan mnengatasi dorongan emosi orang lain (Auda, 2016:161).

b) Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Sibaspait (2018) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual, yaitu :

- 1) Kemampuan figur, yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
- 2) Kemampuan verbal, yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
- 3) Kemampuan numerik, yaitu pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka dan logika.

c) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas yang dikuasai.

Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar (*underlying characteristic*), paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan (Hadiwijaya, dkk, 2016:408).

d) Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan merupakan perasaan atau sikap seseorang tentang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian mengacu pada gaji, promosi, rekan kerja, kepuasan terhadap atasan dan pekerjaan itu sendiri (Auda, 2016:162).

e) Komitmen Kerja

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur melalui indikator (1) kepercayaan, (2) kemauan, (3) keinginan (Anari, 2012), sedangkan penelitian menurut Silverthorne (2004) dapat diukur dengan indikator (1) kerja keras, (2) kerja sama karyawan, (3) kreatifitas, (4) hasil kerja kualitas baik (Sari, Wijtaksono, 2013:829).

2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompetensi. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni komitmen kerja. Dan variabel *Intervening* yakni kepuasan kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Santoso Jawi Abadi sebanyak 100 responden.
2. Sampel : Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik dalam penentuan sampel jika seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Santoso Jawi Abadi sebanyak 100 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, Data kuantitatif adalah data berupa angka yang analisisnya menggunakan statistik. Data yang didapat juga berupa data kualitatif karena beberapa informasi menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan penjelasan yang menggambarkan keadaan, pendapat, persepsi dan diukur secara tidak langsung.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian digunakan atau didapatkan melalui kuesioner berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen kerja di PT. Santoso Jawi Abadi.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal penelitian terdahulu.

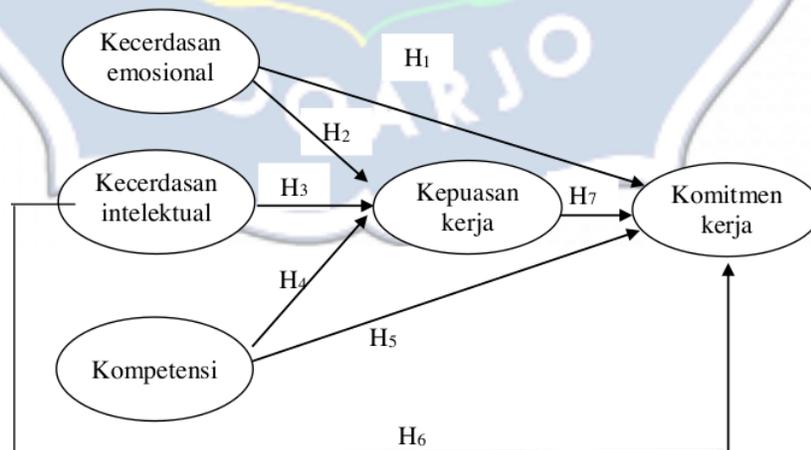
E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Penggunaan skala *likert* yakni untuk mengukur pendapat, persepsi, serta sikap dari seseorang mengenai gejala sosial ataupun kondisi yang terjadi, dengan skala *likert* instrumen dari variabel yang diukur dapat menggunakan indikator sebagai tolak ukur. Kuesioner dengan skala *likert* menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis MRA (*Moderating Regression Analysis*). Analisis MRA (*Moderating Regression Analysis*) adalah suatu teknik analisis yang dapat digunakan dalam menganalisa bagaimana hubungan sebab akibat antara variabel yang disusun berdasarkan urutan yang temporer dengan memanfaatkan koefisien jalur menjadi besaran nilai dalam menentukan seberapa besar hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel. Dalam penelitian ini Analisis MRA (*Moderating Regression Analysis*) dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 16 for windows*.

G. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

- H₁ : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan
- H₂ : Kecerdasan Intektual berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan
- H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan
- H₄ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan
- H₅ : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intektual, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja
- H₆ : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan
- H₇ : Kecerdasan Intektual berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan
- H₈ : Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Frekuensi Tanggapan Responden

Persepsi tanggapan responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkat interval, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Tidak Pasti (TP) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	TP	S	SS	
1	X1.1	0%	0%	5.1%	74.4%	20.5%	100%
2	X1.2	2%	3%	8%	75.5%	11.5%	100%
3	X1.3	0%	0%	21.8%	39.7%	38.5%	100%
4	X1.4	0%	0%	2.6%	61.5%	35.9%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan mayoritas responden adalah tanggapan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengenali kekuatan dan kelemahan yang terdapat pada diri sendiri, karyawan mampu mengelola emosi negatif dan perilaku impulsif di bawah kontrol, tetap tenang dan tidak terusik, karyawan mampu membaca atau merasakan emosi orang lain dan bagaimana dampaknya pada minat dan kepedulian orang lain, karyawan mampu mempengaruhi, membimbing dan menangani emosi orang lain.

Tabel 3.2 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	TP	S	SS	
1	X2.1	1%	1%	1.8%	53.8%	42.3%	100%
2	X2.2	2%	3%	2.6%	61.5%	30.9%	100%
3	X2.3	0%	3%	9%	57.3%	30.8%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan mayoritas responden adalah jawaban setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar, karyawan mampu mengenali fungsi sebuah benda berdasarkan bentuk benda tersebut, karyawan mampu memahami bahasa dan nalar dengan baik dan karyawan mampu memahami dengan baik hal yang berkaitan dengan numerik atau yang berkaitan dengan angka dan logika.

Tabel 3.3 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompetensi (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	TP	S	SS	
1	X3.1	0%	2.6%	3.8%	66.7%	26.9%	100%
2	X3.2	2%	7%	23.1%	35.9%	32.1%	100%
3	X3.3	2%	14.7%	11.5%	52.6%	19.2%	100%
4	X3.4	0%	3%	39.7%	35.5%	21.8%	100%
5	X3.5	2%	15.9%	29.5%	25.6%	26.9%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan mayoritas responden adalah jawaban setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar ; Karyawan menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak), Karyawan mampu mengenali karakteristik individual dan motivasi diri, Karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang bidang pekerjaan yang sedang dilakukan, karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang bidang pekerjaan yang sedang dilakukan, karyawan mampu menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan mampu keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail.

Tabel 3.4 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja (M)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	TP	S	SS	
1	M.1	0%	0%	38.5%	39.7%	21.8%	100%
2	M.2	2%	15.9%	25.6%	26.9%	29.5%	100%
3	M.3	2%	3%	1.3%	48.7%	45%	100%
4	M.4	2%	1%	2.6%	72.1%	23.4%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan mayoritas responden adalah jawaban setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan, perusahaan memberikan promosi kenaikan gaji maupun jabatan bagi karyawan yang teladan, karyawan memiliki rekan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan sikap dan kebijakan atasan karena dapat menghargai karyawan.

Tabel 3.6 Tanggapan Responden Untuk Variabel Komitmen Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	TP	S	SS	
1	Y.1	2%	3%	5.1%	69.4%	20.5%	100%
2	Y.2	1%	2%	9.8%	38.5%	48.7%	100%
3	Y.3	0%	0%	21.8%	39.7%	38.5%	100%
4	Y.4	2%	2%	5.1%	70.4%	20.5%	100%
5	Y.5	0%	1%	5%	83.5%	10.5%	100%
6	Y.6	1%	2%	21.8%	39.7%	35.5%	100%
7	Y.7	2%	2%	5.1%	70.4%	20.5%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan mayoritas responden adalah jawaban setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar ; karyawan bekerja keras demi dirinya dan perusahaan, karyawan memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja, Karyawan memiliki kreatifitas dalam

menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki hasil kerja dengan kualitas yang baik, karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan PT. Santoso Jawi Abadi dan tidak berminat bekerja di tempat lain, karyawan bersedia kerja lembur agar perusahaan mampu memenuhi target produksi karyawan merasa bangga dapat bekerja di perusahaan PT. Santoso Jawi Abadi.

B. Analisis Data

1. Hasil Pengujian Validitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Sig	Ket.
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0.913	0.754	0.000	Valid
	X1.2	0.882	0.754	0.001	Valid
	X1.3	0.889	0.754	0.001	Valid
	X1.4	0.768	0.754	0.009	Valid
Kecerdasan Intelektual (X2)	X2.1	0.800	0.754	0.005	Valid
	X2.2	0.854	0.754	0.000	Valid
	X2.3	0.854	0.754	0.000	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0.767	0.754	0.010	Valid
	X3.2	0.954	0.754	0.000	Valid
	X3.3	0.823	0.754	0.003	Valid
	X3.4	0.854	0.754	0.000	Valid
	X3.5	0.954	0.754	0.000	Valid
Kepuasan kerja karyawan (M)	M.1	0.762	0.754	0.010	Valid
	M.2	0.843	0.754	0.002	Valid
	M.3	0.958	0.754	0.000	Valid
	M.4	0.867	0.754	0.001	Valid
Komitmen Kerja (Y)	Y.1	0.968	0.754	0.000	Valid
	Y.2	0.968	0.754	0.000	Valid
	Y.3	0.831	0.754	0.003	Valid
	Y.4	0.968	0.754	0.000	Valid
	Y.5	0.869	0.754	0.001	Valid
	Y.6	0.805	0.754	0.005	Valid
	Y.7	0.736	0.754	0.015	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian rata-rata memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Tetapi juga terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula Cronbach Alpha, jika nilai alpha > 0,6 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*).

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
Kecerdasan Emosional (X1)	0.886	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X2)	0.886	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.935	Reliabel
Kepuasan kerja karyawan (M)	0.879	Reliabel
Komitmen Kerja (Y)	0.951	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 3.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden untuk variabel dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), Kompetensi (X3), Kepuasan kerja karyawan (M), dan Komitmen Kerja (Y) adalah konsisten.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov - smirnov, test sebagai berikut ;

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44395244
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.420
Asymp. Sig. (2-tailed)		.882

a. Test distribution is Normal.

Penarikan kesimpulan pada uji normalitas, jika $\text{sig.} > \alpha$ (0.05) maka data berdistribusi normal, jika $\text{sig.} < \alpha$ (0.05) maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa tingkat sig. 0.882 $>$ α (0.05) yang berarti data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor (VIF), regresi, korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI).

Tabel 3.10 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.217	2.021		3.077	.003		
Kecerdasan Emosional (X1)	.820	.166	.502	4.927	.000	.577	1.732
Kecerdasan Intelektual (X2)	-.388	.141	-.288	-2.762	.007	.552	1.813
Kompetensi (X3)	.251	.127	.191	1.978	.051	.640	1.563
Kepuasan Kerja (M)	.368	.142	.267	2.592	.011	.565	1.770

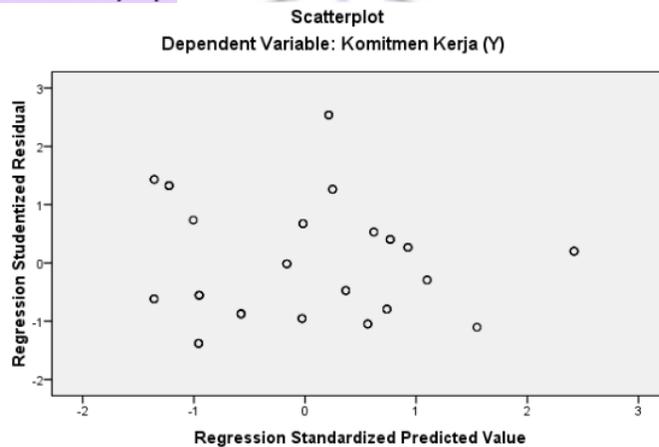
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

3 Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan ada variable independen yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka data yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Gambar 3.1
Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

3 Hasil tampilan Scatterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Menghitung Koefisien Jalur

a. Hasil Regresi Linier Model 1

Tabel 3.11 Regresi Linier Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.946	1.421		2.073	.041
Kecerdasan Emosional (X1)	.298	.116	.251	2.572	.012
Kecerdasan Intelektual (X2)	.341	.095	.348	3.592	.001
Kompetensi (X3)	.182	.089	.192	2.040	.044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (M)

Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai sig. dari kecerdasan emosional (X1) = 0,012, kecerdasan intelektual (X2) = 0,001 dan kompetensi (X3) = 0,044 yang ternyata < dari α (0.05). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni

variabel kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (M).

b. Hasil R2 Regresi Linier Model 1

Tabel 3.12 Nilai R2 Regresi Linier Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.417	1.79364

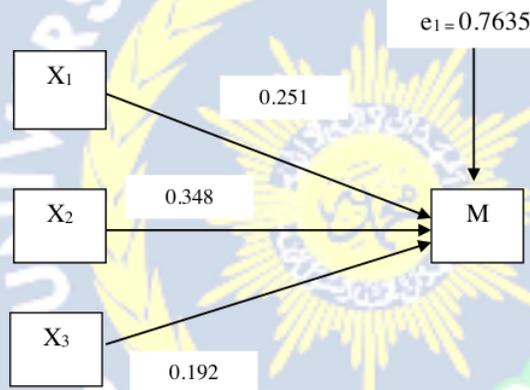
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Kecerdasan Intelektual (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (M)

Besarnya nilai Adjusted R2 yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,417. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (M) sebesar 0,417 atau sebesar 41,7%. Sedangkan sisanya 0,583 atau 58,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

c. Diagram Jalur Model Struktur I

Sementara itu untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,417} = 0,7635$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut ;



d. Hasil regresi model II

Tabel 3.13 Regresi Linier Model II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.217	2.021		3.077	.003
	Kecerdasan Emosional (X1)	.820	.166	.502	4.927	.000
	Kecerdasan Intelektual (X2)	-.388	.141	-.288	-2.762	.007
	Kompetensi (X3)	.251	.127	.191	1.978	.051
	Kepuasan Kerja (M)	.368	.142	.267	2.592	.011

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Berdasarkan output regresi model II pada bagian table *coefficients*, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ke empat variabel yaitu kecerdasan emosional (X_1) = 0.000, kecerdasan intelektual (X_2) = 0.007, kompetensi (X_3) = 0.051 dan kepuasan kerja (M) = 0.011, yang ternyata variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kepuasan kerja (M) < dari α (0.05), sedangkan kompetensi (X_3) > dari α (0.05). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) = 0.051 dan kepuasan kerja (M) berpengaruh terhadap komitmen kerja (Y) sedangkan kompetensi (X_3) tidak berpengaruh.

e. Hasil R2 Regresi Linier Model 2

Tabel 3.14 Nilai R2 Regresi Linier Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.407	2.49487

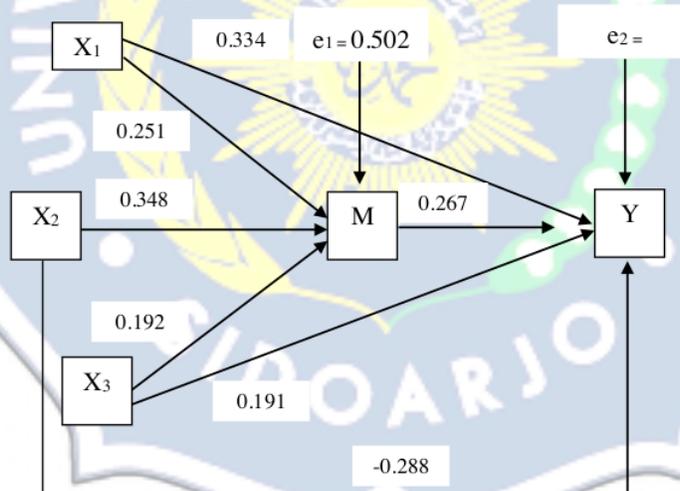
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (M), Kompetensi (X3), Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Besarnya nilai Adjusted R2 yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kompetensi (X_3) dan kepuasan kerja (M) terhadap variabel komitmen kerja (Y) sebesar 0,407 atau sebesar 40,7%. Sedangkan sisanya 0,593 atau 59,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

f. Diagram Jalur Model Struktur II

Sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - 0.593} = 0.6379$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut ;



7. Tahapan Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (M)

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.012 < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan.

b. Pengaruh kecerdasan intelektual (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (M)

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.001 < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (X_2) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan.

- c. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (M)
 Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.044 < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan.
- d. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y)
 Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.000 < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap komitmen kerja (Y).
- e. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y)
 Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.007 < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (X2) terhadap komitmen kerja (Y)
- f. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Komitmen Kerja (Y)
 Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.051 > \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh kompetensi (X3) terhadap komitmen kerja (Y)
- g. Pengaruh Kepuasan Kerja (M) terhadap Komitmen Kerja (Y)
 Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi $0.011 < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap komitmen kerja (Y)
- h. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional (X1) melalui Kepuasan Kerja (M) terhadap Komitmen Kerja (Y)
 Diketahui pengaruh langsung yang diberikan kecerdasan emosional (X1) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar 0.502. Sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional (X1) terhadap komitmen kerja (Y) adalah perkalian nilai beta kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (M) dengan nilai beta kepuasan kerja (M) terhadap komitmen kerja (Y) sebagai berikut : $0.251 \times 0.267 = 0.067$. Maka pengaruh total yang diberikan kecerdasan emosional (X1) terhadap komitmen kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu ; $0.502 + 0.067 = 0.569$.
 Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.502 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.569 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kecerdasan emosional (X1) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y)
- i. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Intelektual (X2) melalui Kepuasan Kerja (M) terhadap Komitmen Kerja (Y)
 Diketahui pengaruh langsung yang diberikan kecerdasan intelektual (X2) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar -0.288. Sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual (X2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah perkalian nilai beta kecerdasan intelektual (X2) terhadap kepuasan kerja (M) dengan nilai beta kepuasan kerja (M) terhadap komitmen kerja (Y) sebagai berikut : $0.348 \times 0.267 = 0.092$. Maka pengaruh total yang diberikan kecerdasan intelektual (X2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu ; $-0.288 + 0.092 = -0.196$.
 Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,288 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,196 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kecerdasan intelektual (X2) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y).
- j. Pengaruh tidak langsung Kompetensi (X3) melalui Kepuasan Kerja (M) terhadap Komitmen Kerja (Y).
 Diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompetensi (X3) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar 0.191. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi (X3) terhadap komitmen kerja (Y) adalah perkalian nilai beta kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (M) dengan nilai beta kepuasan kerja (M) terhadap komitmen kerja (Y) sebagai berikut : $0.191 \times 0.267 = 0.051$. Maka pengaruh total yang diberikan kompetensi (X3) terhadap komitmen kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu ; $0.191 + 0.051 = 0.242$.
 Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.191 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,242 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi (X3) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y).

8. Pengaruh Simultan

- a. Pengaruh Simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengaruh simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Santoso Jawi Abadi dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 3.15 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.905	3	79.302	24.650	.000 ^a
	Residual	308.845	96	3.217		
	Total	546.750	99			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Kecerdasan Intelektual (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (M)

Hasil uji menunjukkan tingkat sig. $0.000 < \alpha (0.05)$. Dengan demikian kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Santoso Jawi Abadi.

- b. Pengaruh Simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kompetensi dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengaruh simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan PT. Santoso Jawi Abadi dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 3.16 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.243	4	112.061	18.003	.000 ^a
	Residual	591.317	95	6.224		
	Total	1039.560	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (M), Kompetensi (X3), Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2)

- b. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Hasil uji menunjukkan tingkat sig. $0.000 < \alpha (0.05)$. Dengan demikian ada pengaruh simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja.

C. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan. Adapun penjelasannya

Kecerdasan emosional berhubungan dengan komitmen kerja karyawan. Kecerdasan emosional sendiri adalah kemampuan untuk memotivasi diri dalam mengendalikan emosi pada diri sendiri dan orang lain untuk mencapai keberhasilan dalam asp² kehidupan. Dapat ditarik pendapat bahwa kecerdasan emosional dibutuhkan dalam diri setiap orang. Emosi dapat mendorong peningkatan produktivitas, inovasi, dan prestasi individu, tim dan organisasi. Penelitian tersebut menggambarkan adanya keselarasan antara kecerdasan emosional terhadap individu tersebut dan organisasi yang dianutnya. Untuk bertahan diantara organisasinya seseorang harus memiliki kecerdasan emosional terutama dalam lingkungan kerja (Auda, 2016:157).

Menurut Goreishi et al. (2014) dalam (Auda, 2016:157), konsep kecerdasan emosional telah digunakan oleh otoritas administratif di banyak tempat kerja untuk menjelaskan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kinerja, absensi, komitmen organisasi dan kepemimpinan. Dalam psikologi sosial dan organisasi, kecerdasan emosional disebutkan sebagai prediktor penting dari organisasi termasuk kepuasan kerja. gagasan kecerdasan emosional dapat diterapkan dalam banyak permasalahan di tempat kerja termasuk terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hubungan usia dengan tingkat kecerdasan emosional mengungkapkan bahwa usia memiliki dampak yang signifikan terhadap kecerdasan emosional dan perbedaan usia juga memiliki hasil yang berbeda terhadap kecerdasan emosional. Karyawan yang lebih tua cenderung memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dari pada karyawan yang lebih muda. Karyawan yang usianya lebih tua memiliki pengalaman dan pelatihan dibandingkan yang lebih muda (Sabita, 2018:19)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Riza Mutimma Auda (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

2. Analisis Pengaruh Langsung Kecerdasan Intektual Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (X2) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan. Adapun penjelasannya

Kecerdasan intelektual berperan penting dalam pembentukan komitmen kerja. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. seorang pekerja yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki tingkat intelegensi lebih rendah (Ratnasari, Putri, 2017:822).

Kecerdasan intelektual sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. seorang pemberi kerja tidak hanya membutuhkan orang yang cerdas, namun dibutuhkan juga seseorang yang mampu untuk bertahan menghadapi frustrasi dan memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, tidak melebihi-lebihkan kesenangan dan mengendalikan dorongan hati, menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan mengatur suasana hati, berdo'a dan berempati (Anjarani, 2017:31).

3. Analisis Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Secara langsung terdapat pengaruh kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan dengan. Adapun penjelasannya

Kompetensi juga turut mempengaruhi komitmen kerja. Kompetensi merupakan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan, yaitu kecakapan khusus yang berkaitan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan pada waktu yang tepat (Hadiwijaya, dkk, 2016:408).

Bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan". Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa:kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya (Raffie, dkk, 2018:39).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe (2018) yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Bank Sumut

4. Analisis Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Secara langsung terdapat pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap komitmen kerja (Y) Adapun penjelasannya.

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan (Ilahi, dkk, 2017:33).

Kepuasan kerja berpengaruh kepada komitmen organisasional. Pada fase awal (initial komitmen) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan. Tercapainya harapan karyawan pada perusahaan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan (Ilahi, dkk, 2017:33).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dede Kurnia Ilahi, dkk (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan
2. Secara langsung terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (X2) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan
3. Secara langsung terdapat pengaruh kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (M) pada karyawan
4. Secara langsung terdapat pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap komitmen kerja (Y)
5. Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja
6. Secara tidak langsung kecerdasan emosional (X1) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y), nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung.
7. Secara tidak langsung kecerdasan intelektual (X2) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y) sebab nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung.
8. Secara tidak langsung kompetensi (X3) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y) sebab nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana (S1) pada fakultas bisnis, hukum, dan ilmu sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dan kepada orang tua serta keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta untuk seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dan tidak terkecuali kepada PT. Santoso Jawi Abadi yang bersedia untuk dijadikan objek penelitian pada penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Alhamdi, Rezki. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel*. Jurnal Pariwisata Pesona. Volume 03, No 1.
- [2] Anjarani, Ary Dwi. (2017). *Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient dan Spiritual Quotient terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang*. Buletin Bisnis dan Manajemen. Volume 03, No. 01.
- [3] Auda, Riza Mutimma. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 8, No. 2.
- [4] Fatimah, Siti. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- [5] Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hadiwijaya, Hendra., Agustina Hanafi. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan Serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No. 3.
- [7] Handoko, Dicky Surya., Muis Fauzi Rambe. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No. 1.
- [8] Ilahi, Dede Kurnia., dkk. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 44, No.1.

- [9] Nurcahyani, Ni Made., I. G. A. Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.1.
- [10] Raffie, Desi Saputra., dkk. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. *Jurnal Manajemen, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 2, No. 1.
- [11] Ratnasari, I Gusti Agung Malyani., I Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 20. No. 1.
- [12] Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [13] Robbins. Stephen P. dan Judge. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta : Penerbit PT Prehallindo.
- [14] Sari, Triana Kartika., Andre D Wijtaksono. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, Nomor 3.
- [15] Sibasopait, Aderharda Boru. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember*. *Bisma, Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12, No. 2.
- [16] Silen, Adhi Prastistha. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 23, No. 2.
- [17] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- [18] Vitaloka, A. A. Sayu Mirah Ladysia., I Gusti Salit Ketut Netra. (2019). *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 8, No. 3.
- [19] Wibowo, Novebry C., Eddy M. Susanto. (2013). *Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya*. *Jurnal AGORA*. Vol. 1, No. 1.



JURNAL Deni Unsida 11-11-21.doc

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pta-banjarmasin.go.id Internet Source	3%
2	id.123dok.com Internet Source	3%
3	repository.unim.ac.id Internet Source	2%
4	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%