



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Siti Khanifah, [✉] Palupiningdyah [✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juli 2015
Disetujui Agustus 2015
Dipublikasikan
September 2015

Keywords:
Emotional Intelligence;
Organizational Culture;
Organizational
Commitment; Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung yang dimediasi komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi makanan, minuman dan kosmetik di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Kecamatan Bergas Klepu Semarang yang berjumlah 126 karyawan, dan sampel sebanyak 96 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Proportional Random Sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, adanya pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja, dan komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of emotional intelligence, organizational culture, and Organizational Commitment on performance directly and indirectly that is mediated by Organizational Commitment. The population in this study were 126 employees in food, drink and cosmetic departemen in PT. Sido Muncul Herbal Medicine Industry. 96 people of them as data. Proportional Random Sampling of Probability Sampling technique was used for gathering the data. The method of data collection by questionnaires. Data analysis using path analysis. The conclusion of this study are influence of emotional intelligence and organizational culture on organizational commitment, the influence of emotional intelligence and organizational culture on performance and organizational commitment mediate the relationship emotional intelligence and organizational culture on performance.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan, dan bukan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang (Arum dkk., 2013). Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Sam'ani, 2008).

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Susmiati & Sudarma, 2015). Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013).

Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa dkk., 2012).

Dalam bahasa inggris istilah kinerja adalah *performance* yang artinya hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Rahadi, 2010). Evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk dilaksanakan Evaluasi kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja, dan sekaligus sebagai suatu proses umpan balik atas kinerja yang

lalu dan mendorong adanya perbaikan produktivitas di masa mendatang (Moehariono, 2012).

Faktor pertama yang penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional. Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat berarti ketika sedang mengambil keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan anugerah intelektual untuk mencapai suatu tujuan, pada saat-saat seperti itulah, memiliki kecerdasan emosional menjadi modal yang utama (Patricia, 1998). Individu dengan ketrampilan sosial yang baik akan mampu berkomunikasi maupun bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah, mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama (Goleman, 2005 dalam Sumiyarsih dkk., 2012).

Kesuksesan seseorang dalam bekerja tidak hanya didasarkan pada ketrampilan yang dimiliki dan intelektual yang tinggi tetapi kesuksesan seseorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Menurut Dr Goleman dalam Patricia (1998) IQ hanya mendukung sekitar 20% dalam penentuan keberhasilan seseorang, 80% lainnya kesuksesan hidup seseorang, termasuk keberhasilan di lingkungan bisnis atau kerja, dipengaruhi oleh faktor lain termasuk kecerdasan emosionalnya.

Aspek penting yang kedua yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Dapat dikatakan juga bahwasanya budaya organisasi merupakan bentuk usaha, pikiran dan kegiatan dalam menghadapi, menguasai dan mengendalikan diri dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang bersangkutan (Ismail, 2008). Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, ketika keberadaan budaya sudah dirasakan oleh karyawan dan perilaku karyawan sudah sesuai budaya nantinya akan dapat meningkatkan kinerja (Taurisa dkk., 2012)

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas serta perilaku *extra role* seperti membantu rekan kerja, suka rela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi property organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi membangun serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Oemar, 2013).

Selain kecerdasan emosional dan budaya organisasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi menurut Kotler dalam Ahmad (2014) berkaitan dengan sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan dia, dengan komitmen yang tinggi, memperlihatkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi bersedia untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi.

Goleman, Daniel (1998) Kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain). Karambut dkk, (2012) dan Purba dkk, (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Aghdasi, *et al* (2011) dan Cichy *et al* (2007) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai korelasi yang rendah terhadap komitmen organisasional.

Chermis (1998) dalam Purba dkk, (2014) menyatakan bahwa faktor kecerdasan emosi seseorang dapat meningkatkan komitmen organisasinya pernyataan tersebut juga sejalan dengan Carson dan Carson 1998 dalam Purba dkk. (2014) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen dengan pekerjaannya merupakan orang yang memiliki emosi yang cerdas sehingga dapat memotivasi diri sendiri maupun orang lain, mampu mengendalikan emosi, memiliki pertimbangan dalam membuat keputusan, empati dan mampu membangun dan menjalin hubungan sosial yang baik, dari kajian hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada komitmen organisasi

Budaya organisasi tidak pernah kekurangan definisi. Budaya organisasi dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja serta asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi (Robbins, 1994).

Budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan, menurut Suyono (2004) dalam Yudhaningsih (2011) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu: kepemimpinan, komunikasi dan motivasi. Penelitian antara budaya organisasi dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh Darajat, dkk (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasi pada karyawan. Artinya bahwa semakin baik persepsi masing-masing anggota organisasi mengenai budaya organisasi di tempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi

Beberapa penelitian juga mengarahkan perhatiannya pada kecerdasan emosional sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Risma (2012) dan Gondal *et al* (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian tersebut berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Muttaqiyathun (2010) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial hanya dimensi keterampilan saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan dimensi pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi dan empati tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja guru SD yang terletak di wilayah Tegaltirto. Dari teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja

Penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak yang meneliti hubungan antara kinerja karyawan dengan budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dkk. (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Syauta, *et al* (2012) menunjukkan hasil yang berbeda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₄: Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi lebih berkaitan dengan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Umiker (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu kepedulian, perampangan, penggabungan, persepsi dari dukungan organisasional dan tingkat dimana manajer menilai kontribusi karyawan dan kepedulian tentang produktivitas yang meningkat penurunan upah, ketidakamanan kerja, dan imbalan atas produktivitas yang meningkat, kestabilan kerja, serta kekuasaan karyawan,

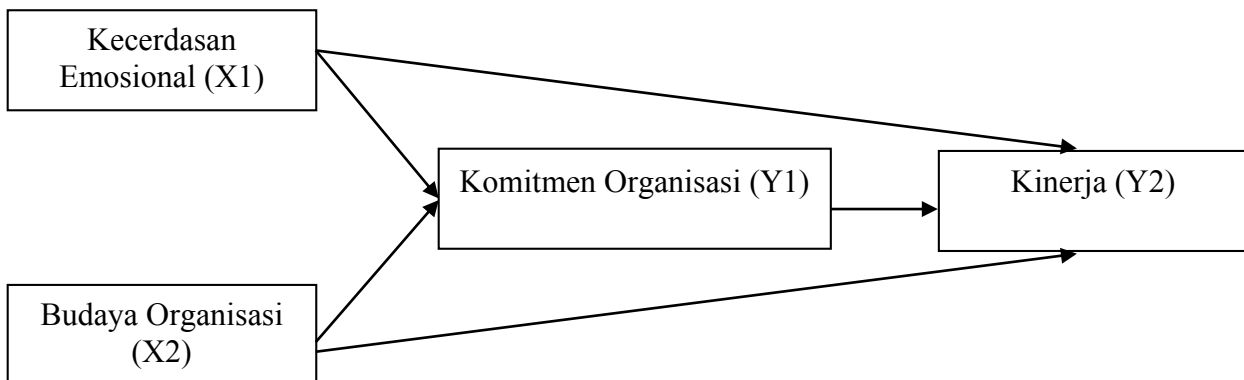
Penelitian yang dilakukan oleh Raza, *et al* (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara

kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi, selanjutnya memiliki dampak positif terhadap kinerja. Dari hasil kajian peneliti terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₅: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah, *et al*, (2013) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja dapat berpengaruh ketika melalui komitmen organisasi. Hal ini memberi makna bahwa dengan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu dan teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₆: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening



Gambar 1: Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi makanan, minuman dan kosmetik di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Kecamatan Bergas Klepu Semarang yang berjumlah 126 karyawan, dan sampel sebanyak 96 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Proportional Random Sampling*. Variabel

dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1) yang meliputi 5 dimensi kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Variabel Budaya Organisasi (X2) yang meliputi 7 dimensi yaitu inovasi & berani mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Variabel perilaku Komitmen Organisasi (Y1) yang meliputi 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Variabel Kinerja (Y2) yang meliputi 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,

efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh antar pribadi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis jalur.

Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji statistik, diperlukan pengujian alat ukur penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS For Windows Versi 16.0*. Hasil uji validitas terhadap variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 1. yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r -hitung > r -tabel (0.294) maka seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan **valid**.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kinerja (Y ₂)	K1	0.747	> 0.294 Valid
	K2	0.557	> 0.294 Valid
	K3	0.817	> 0.294 Valid
	K4	0.822	> 0.294 Valid
	K5	0.864	> 0.294 Valid
	K6	0.842	> 0.294 Valid
	K7	0.744	> 0.294 Valid
	K8	0.830	> 0.294 Valid
	K9	0.819	> 0.294 Valid
	K10	0.627	> 0.294 Valid
	K11	0.824	> 0.294 Valid
	K12	0.773	> 0.294 Valid
	K13	0.802	> 0.294 Valid
	K14	0.831	> 0.294 Valid
	K15	0.791	> 0.294 Valid
	K16	0.393	> 0.294 Valid
	K17	0.827	> 0.294 Valid

Sumber: data yang diolah (2015)

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Hasil

uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut **reliable**.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.910 > 0.70	Reliabel
Budaya Organisasi	0.738 > 0.70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.731 > 0.70	Reliabel
Kinerja	0.911 > 0.70	Reliabel

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *cronbach's alpha* hitung masing-masing variabel > 0,70 maka seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban kuesioner terhadap 96 responden, terdapat 20 responden laki-laki dan 76 responden perempuan, frekuensi dan persentase responden terhadap umur, pendidikan terakhir dan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Demografi Responden

	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Umur	19 – 26 tahun	31	32.0
	27 – 34 tahun	35	37.0
	35 – 42 tahun	27	28.0
	43 – 50 tahun	3	3.0
Pendidikan terakhir	SMP	3	3.0
	SMA	32	33.0
	Diploma	35	37.0
	S1	26	27.0
Masa Kerja	- 3 Tahun	28	29.0
	4 – 7 Tahun	26	27.0
	8 – 11 Tahun	17	18.0
	12 – 15 Tahun	15	16.0
	16 – 19 Tahun	10	10.0

Sumber: data yang diolah (2015)

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Hasil analisis deskriptif

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kecerdasan Emosional	77.41	Tinggi
2	Budaya Organisasi	76.9	Tinggi
3	Komitmen Organisasi	77.7	Tinggi
4	Kinerja	75.0	Tinggi

Sumber: data yang diolah (2015)

UJI ASUMSI KLASIK

Dalam asumsi klasik terdiri dari 3 pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam pengujian suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dapat dilihat pada Tabel 5, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.501 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*

sebesar $0.964 > 0.05$. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		96
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20491010
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.039
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data yang diolah (2015)

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 6, diperoleh nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai *VIF* < 10 , maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	19.034	3.890		4.893	.000		
KecerdasanEmosional	.116	.048	.170	2.388	.019	.622	1.607
BudayaOrganisasi	.194	.071	.195	2.750	.007	.627	1.596
KomitmenOrganisasi	.942	.126	.594	7.464	.000	.496	2.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa semua *variance* independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara *variance* budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang dipakai untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji glejser. Jika nilai signifikan di atas 0.05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Adapun nilai signifikansi uji glejser dapat dilihat dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.329	2.449		2.176	.032
	KecerdasanEmosional	-.009	.030	-.039	-.299	.766
	BudayaOrganisasi	-.007	.044	-.020	-.156	.877
	KomitmenOrganisasi	-.070	.079	-.128	-.875	.384

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: data yang diolah (2015)

Tabel 7 menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi Parsial R²

Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel X (kecerdasan emosional, dan Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja) dan X (Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi) terhadap Y (Komitmen Organisasi). Apabila R² mendekati 1 (satu) maka semakin kuat dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun apabila R² mendekati 0 (nol), hal ini berarti variabel semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.493	2.675

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, KecerdasanEmosional

Sumber: data yang diolah (2015)

Besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi diketahui dari nilai Adjusted R² yaitu sebesar 0,493 atau 49,3%. Ini berarti bahwa 49,3% variabel dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 50,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.701	3.257

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, BudayaOrganisasi, KecerdasanEmosional

Sumber: data yang diolah (2015)

Besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja diketahui dari nilai koefisien determinasi Adjusted R² sebesar 0,701 atau 70,1% . Ini berarti bahwa 70,1% variabel kinerja dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi dan komitmen organisasi

sedangkan sisanya 29,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis ini digunakan uji statistic t dengan kriteria

apabila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan bila $t > 2$ (dalam nilai absolute) serta derajat kepercayaan 5%, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Berikut adalah hasil uji secara parsial untuk model regresi pertama.

Tabel 10 Hasil Uji t dengan Dependen Komitmen Organisasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3.882	3.170		-1.225	.224
	KecerdasanEmosional	.180	.035	.420	5.144	.000
	BudayaOrganisasi	.260	.051	.414	5.065	.000

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber: data yang diolah (2015)

Hasil uji statistic dengan SPSS pada variabel kecerdasan emosional (X1) diperoleh nilai t hitung = 5,238 dengan sig=0,000<0,05, hal ini berarti H1 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Penerimaan H1 mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan pada PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawannya. Hal tersebut mendukung penelitian Jelita, Fitry Purba dkk. (2014) dan Karambut dkk. (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan social dan berkaitan dengan pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan ditetapkan. Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan hasil pekerjaan seperti komitmen organisasi. Artinya karyawan yang tidak dapat mengatur emosinya dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen oraganisasi. Selain itu individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi

cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Sedangkan untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh t hitung = 5,164 dengan sig = 0,000 < 0,05, hal ini berarti H2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Penerimaan H2 mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi karyawan pada PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dan Darajat dkk. (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan termotivasi untuk totalitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan perusahaan yang baik adalah lingkungan yang bisa memberikan semangat kepada karyawan untuk bisa meraih tujuan perusahaan, lingkungan perusahaan tidak hanya mencakup warga yang ada di perusahaan yang ada di dalamnya, lebih dari itu, fasilitas yang ada, iklim kerja yang kondusif, nilai yang dijunjung di perusahaan yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan baik.

Sedangkan uji secara parsial untuk model regresi yang kedua bisa dilihat di Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji t dengan Dependen Kinerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	19.034	3.890		4.893	.000
KecerdasanEmosional	.116	.048	.170	2.388	.019
BudayaOrganisasi	.194	.071	.195	2.750	.007
KomitmenOrganisasi	.942	.126	.594	7.464	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji statistic dengan SPSS pada variabel kecerdasan emosional (X1) diperoleh nilai t hitung = 2,388 dengan sig = 0,019 < 0,05, y berarti H3 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dapat **diterima**.

Penerimaan H3 mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan pada PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Risma (2012) dan Gondal *et al* (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai tujuan orgnaisasi. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Salah satunya mempunyai kecerdasan emosional yang baik dengan kecerdasan emosional yang baik memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, pada akhirnya akan membawa, orang tersebut mampu bekerja sama dengan baik mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh t hitung=2,750 dengan sig=0,007<0,05, hal ini berarti **H4** yang menyatakan budaya

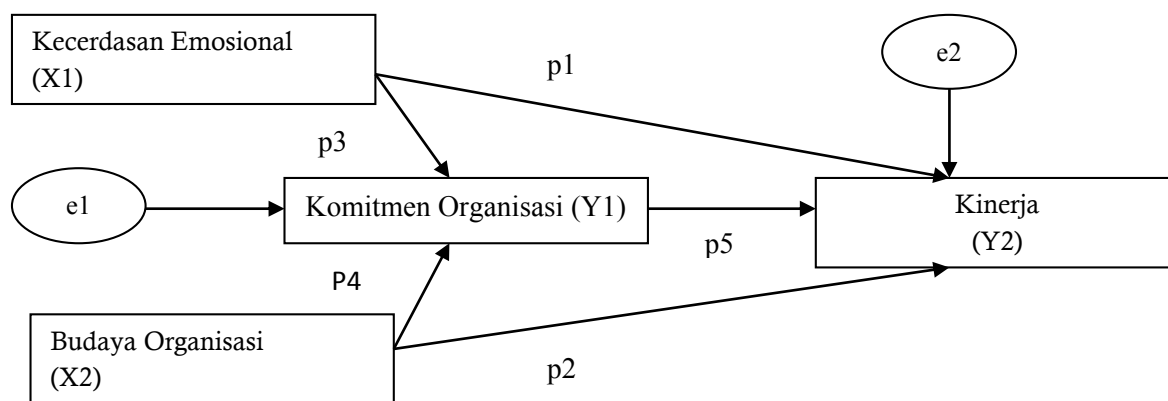
organisasi berpengaruh terhadap kinerja dapat "**diterima**".

Penerimaan H4 mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi pada PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Taurisa dkk. (2012) dan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi (Y1) diperoleh t hitung=7,464 dengan sig=0,000<0,05, hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Kahn, *et al* (2010) dan Murty dkk (2012). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin karyawan ingin tetap berada di dalam perusahaan, karyawan merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan, maka akan semakin karyawan memberikan hasil terbaiknya untuk perusahaan dan akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja kariawan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis jalur (*Path Analysis*) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Hasil pengujian dari analisis ini menggunakan *SPSS versi 16.0 for windows*. Hasil perhitungan hubungan langsung, hubungan tidak langsung dan total hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam Gambar 2 dan Tabel 12 berikut ini:



Gambar 2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 12. Pengaruh langsung, tidak langsung, dan total pengaruh

No	Variabel	Pengaruh	Komitmen Organisasi	Kinerja	Total
1.	Kecerdasan Emosional	Langsung		0,170	0,170
		Tidak Langsung	0,420	0,594	$0,420 \times 0,594 = 0,249$
					$0,170 + 0,249 = \mathbf{0,419}$
2.	Budaya Organisasi	Langsung		0,195	0,195
		Tidak Langsung	0,414	0,594	$0,414 \times 0,594 = 0,245$
					$0,195 + 0,245 = \mathbf{0,440}$

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, total pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0.419 lebih besar dari pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 0.170, maka **H₅ diterima**. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Komitmen organisasi memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Sido Muncul manakala karyawan memiliki kemampuan untuk mengatur, mengendalikan emosinya dan mempunyai keterampilan sosial yang baik, maka dia akan merasa bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hasil ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan komitmen organisasi. Melalui komitmen organisasi inilah akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0.440 lebih besar

dari pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.195, maka **H₆ diterima**. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja. Komitmen organisasi memediasi hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Sido Muncul manakala karyawan memiliki perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai budaya yang ada di perusahaan.

Karyawan dikatakan memiliki perilaku yang sesuai dengan budaya perusahaan apabila dalam diri karyawan memiliki perilaku yaitu Inovasi dan berani mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi terhadap manusia, berorientasi tim, agresivitas dan stabilitas Tingginya budaya organisasi dalam diri karyawan mengindikasikan bahwa budaya organisasi telah tertanam kuat dalam diri karyawan. Dengan tertanamnya nilai budaya dalam diri karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT Sido Muncul, artinya semakin karyawan dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan

Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT Sido Muncul, artinya semakin kuat nilai budaya organisasi tertanam dalam diri karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sido Muncul artinya, semakin karyawan dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sido Muncul, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi tertanam dalam diri karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan

Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya dengan kecerdasan emosional yang tinggi, maka keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan akan semakin tinggi. Melalui komitmen organisasi inilah akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang tertanam kuat pada diri karyawan dan diciptakan oleh perusahaan secara kondusif maka akan menimbulkan karyawan ingin tetap berada dalam perusahaan. Melalui komitmen inilah akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan

Saran yang diberikan Dalam upaya meningkatkan kesadaran diri karyawan PT Sido Muncul memberikan dukungan yang dilakukan oleh supervisor dalam bentuk bimbingan konseling, artinya perusahaan memfasilitasi karyawan untuk berkonsultasi dengan konsultan yang sudah dipercaya oleh perusahaan dimana karyawan yang memiliki

permasalahan baik permasalahan individu, permasalahan antar rekan kerja maupun dengan atasan bisa berkonsultasi dan mendapatkan solusi atas permasalahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., Ebrahim, A. N. 2011. *Emotionall Inteligence and Organizational Comitment : Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction*. Procedia-Social and Behavior Science 29.
- Cichy F. Ronald .2007. *Emotional Inteligence and Organizational Commitment Among Private Club Board and Committee Volunteer Leaders : APilot Study*. 25 (1).
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2)
- Goleman, Daniel. 1998. *Workong With Emotional Inteligence*. Bloomsbury Publishing Plc, 38 Solo Square, London W1V 5DF
- Hanif, Uzma Gondal & Husain T. 2013. *A Comparative Study of Inteligence Quetient and Emotional Inteligence: Effect on Employees' Performance*. *Asian Journal of Bussines Management*
- Imam, Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Ismail, Iriani, 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura*, Ekuitas, 12 (1)
- Jelita, Fitry Purba, dkk. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Darmo, Surabaya*. 2
- Karambut, C. A. & Noormajati, E. A. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)*. 10 (3).
- Moeheriono, 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Murty, W. A. & Gumasti, H. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. 2 (2).
- Mutmainah, et all. 2013. *Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers*. 3 (10).
- Oemar, Yoehanes. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB*. 11 (1).

- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang. Penerbit: Tunggal Mandiri Publishing
- Ratnasari dan Muttaqiyathun. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Pada SD yang Terletak di Wilayah Tegaltirto*. Universitas Ahmad Dahlan
- Risma, Devi. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian Eksperimen*. 1 (1).
- Robbins. S.P., 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi 3. Jakarta: Arcan
- Robbins. S.P. dan Coutler, Mary. 2010. *Manajemen, Edisi 10*. Penerbit: Erlangga. Jakarta
- Sam'ani. 2008. *Penerapan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 8 (1).
- Sumiyarsih, Wiwik, dkk., 2012. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship (OCB) Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang*.
- Susmiati & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (1)
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., Solimun. 2012. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)* 1 (1).
- Taurisa, C. M. & Ratnawati, I. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 19 (2).
- Umiker, Atkinson. 1999. *Management Accounting*. International Edition. New Jersey. Englewood Cliffs. Prentice-Hall International, Inc.