

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PADA KOMITMEN  
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KEMATANGAN  
DIRI SEBAGAI PEMEDIASI**

(Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar dan Kota Surakarta)

Nina Adelina

Email: nina\_manis206@yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pada komitmen organisasional, menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pada kepuasan kerja, menganalisis kecerdasan emosional pada kematangan diri, menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional, menganalisis pengaruh kematangan diri pada komitmen organisasional, menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional, dan menganalisis peran mediasi kematangan diri dalam hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan metode sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan sampel valid 99 responden. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Metode analisis data menggunakan dengan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada komitmen organisasi, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kematangan diri, kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasional, kematangan diri berpengaruh pada komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional pada komitmen organisasional, dan kematangan diri tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional pada komitmen organisasional.

**Kata Kunci :** Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional,  
Kepuasan Kerja, Kematangan Diri .

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan menginginkan agar dapat eksis dalam perkembangan jaman, maju dan dapat melakukan inovasi dalam setiap fase keadaan yang dihadapinya. Hal ini diperlukan untuk mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi perusahaan dan juga untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat. Peranan sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan memiliki peran yang menentukan bagi perusahaan untuk menjawab tantangan dan perkembangan di kancah global. Karyawan adalah pemegang peran kunci dalam setiap aktivitas organisasi terutama dalam pengambilan keputusan. Peranan karyawan ini adalah sebagai penentu, pelaku dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus sebagai penentu maju atau tidaknya sebuah perusahaan (Hasibuan, 2005). Perkembangan jaman saat ini menuntut perusahaan untuk tetap bertahan dan mengikuti alur bisnis yang semakin tinggi persaingannya. Hamid Taboli (2013) mengadakan penelitian yang meneliti tentang hubungan antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Universitas Kerman (Hamid Taboli, 2013).

Penelitian ini dilakukan pada Departemen Studi Manajemen, Payam e-Noor University Iran. Dalam penelitian ini memiliki beberapa tujuan diantaranya, untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara emosi kecerdasan dan komitmen organisasi. Selain itu Hamid Taboli (2013) juga memberikan informasi bahwa, kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan positif dengan komitmen organisasi. Neerpal Rathi and Renu Rastogi (2009) menyatakan bahwa kematangan diri berperan sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukannya menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dan kematangan diri. Selain itu informasi lain yang diberikan Neerpal Rathi and Renu Rastogi (2009) bahwa menunjukkan bahwa kematangan diri berpengaruh positif kepada komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan dimensi waktunya penelitian ini di kategorikan kedalam penelitian cross sectional artinya hanya mengambil data penelitian pada satu kurun waktu tertentu,

mungkin selama periode harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2006). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu sesuai dengan fokus yang diteliti. Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah karyawan kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar dan Inspektorat Kota Surakarta. Menurut Sugiyono (2001), ukuran sampel yang disarankan adalah menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dianggap sebagai bagian dari sampel. Untuk pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar, jumlah sampel yang diambil adalah 53 orang yang merupakan semua karyawan dan untuk kantor Inspektorat Kota Surakarta, maka jumlah sampel yang diambil adalah 46 orang yang merupakan keseluruhan karyawan pada kantor tersebut. Penelitian ini juga merupakan penelitian dengan metode sensus, dimana semua anggota dari dua kantor yaitu Inspektorat Kabupaten Karanganyar dan Inspektorat Kota Surakarta, sebanyak 99 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini dan bersedia menjadi responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 99 orang, yaitu 53 pada kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar, dan 46 pada kantor Inspektorat Kota Surakarta. Kedua kantor tersebut menerima kuisioner dan mengembalikan kuisioner yang dibagikan, sehingga kuisioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 99 (respon rate 91,95%).

### 1. Uji Validitas

Koefisien untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 yang berarti kuisioner ini dapat diolah ke tahap selanjutnya.

Variabel	Koefisien KMO-MSA
Kecerdasan Emosional	0,634
Komitmen Organisasi	0,655
Kepuasan Kerja	0,655
Kematangan Diri	0,724

Diketahui terdapat beberapa item kuisioner yang mempunyai nilai ganda dan dinyatakan tidak valid sebanyak 27 yaitu KA7, KE28, KKT1, KB7, KK(KB)2, KB1, KB3, KN1, KK(KP)2, KK(KP)6, KE21, KK(KG)3, KE29, KKS1, KE1, KE3, KE5, KE2, KA6, KN3, KN5, KN8, KK(KK)1, KE24, KK(KG)1, KK(PS)1, KE2 dan

KE13. Item-item yang mempunyai nilai ganda dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan/dihapus untuk pemrosesan data selanjutnya

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan software SPSS 23. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha, yaitu apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha lebih kecil dari 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

## 3. Analisis Regresi

Dalam menganalisis pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi dengan bantuan software SPSS 23. Sebelum analisis regresi dilakukan data harus memenuhi syarat dalam asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji multikolinieritas.

### 1. Uji Normalitas

Syarat pertama agar data dapat diolah dalam analisis regresi yaitu data yang terkumpul harus terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Variabel	Koefisien KMO-MSA
Kecerdasan Emosional	0,634
Komitmen Organisasi	0,655
Kepuasan Kerja	0,655
Kematangan Diri	0,724

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan liner diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Hasil uji multikolinieritas untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kematangan Diri	.794	1.259
Kecerdasan Emosional	.675	1.481
Kepuasan Kerja	.761	1.313

### 3. Uji Hipotesis

Rangkuman hasil uji hipotesis dalam penelitian ini tersaji dalam tabel berikut:

Hipotesis	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Kecerdasan emosional berpengaruh positif kepada kepuasan kerja	0,478	5,354	0,000	Hipotesis Diterima
Kecerdasan emosional berpengaruh positif kepada kematangan diri	0,441	4,843	0,000	Hipotesis Diterima
Kecerdasan emosional berpengaruh positif kepada komitmen organisasi	0,399	4,290	0,000	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja berpengaruh positif kepada komitmen Organisasi	0,337	3,523	0,001	Hipotesis Diterima
Kematangan diri berpengaruh positif kepada komitmen organisasi	0,273	0,2793	0,006	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja berperan sebagai mediator pengaruh kecerdasan emosional kepada komitmen Organisasi	0,309	2,949	0,004	Hipotesis Tidak Diterima
Kematangan diri berperan sebagai mediator pengaruh kecerdasan emosional kepada komitmen Organisasi	0,346	3,345	0,001	Hipotesis Tidak Diterima

## KESIMPULAN

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif kepada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung untuk memiliki kepuasan kerja yang baik. Kecerdasan emosional dapat membantu karyawan untuk memahami hal-hal yang membuat puas dalam bekerja. Berdasarkan analisa deskriptif, maka karyawan pada kedua kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar dan Kota Surakarta memiliki kepuasan kerja yang cukup baik.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif kepada kematangan diri karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung untuk memiliki kematangan diri yang baik. Kecerdasan emosional dapat membantu karyawan untuk memahami hal-hal yang membuat kepribadian menjadi matang dan dapat mengikuti semua kegiatan didalam kantor. Berdasarkan analisa deskriptif, maka karyawan pada kedua kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar dan Kota Surakarta memiliki kematangan diri yang cukup baik.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif kepada komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung untuk memiliki komitmen organisasi yang baik. Kecerdasan emosional dapat membantu dan memudahkan karyawan untuk membangun komitmen organisasi. Berdasarkan analisa deskriptif, maka karyawan pada kedua kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar dan Kota Surakarta memiliki komitmen organisasi yang cukup baik.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif kepada komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung untuk memiliki komitmen organisasi yang baik. Kepuasan kerja dapat membantu dan memudahkan karyawan untuk membangun komitmen organisasi.
5. Kematangan diri berpengaruh positif kepada komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang memiliki kematangan diri yang tinggi cenderung untuk memiliki komitmen organisasi yang baik. Kematangan diri dapat membantu dan memudahkan karyawan untuk membangun komitmen organisasi.
6. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator pengaruh kecerdasan emosional pada komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji pengaruh mediasi Baron dan Kenny, kepuasan kerja tidak terbukti mempunyai peran sebagai mediator pengaruh kecerdasan emosional pada komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak cukup mempunyai peran mediator, berarti mediatornya tidak cukup.
7. Kematangan diri tidak berperan sebagai mediator pengaruh kecerdasan emosional pada komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji pengaruh mediasi Baron dan Kenny, kematangan diri tidak terbukti mempunyai peran sebagai mediator pengaruh kecerdasan emosional pada komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, kematangan diri tidak mempunyai peran mediator yang berarti peran mediatornya tidak cukup.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2007. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Abraham, R. 2000. The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence outcome relationships. *The Journal of Psychology*, 134(2), 169-184
- Baron, R. 2001. Emotional Intelligence and Self-Actualization. Dalam Ciarrochi, J., Forgas, J.P., Mayer, J, D. (Eds.) (2001). *Emotional Intelligence in Everyday Life*. Philadelphia, Pennsylvanis : Phsicology Press.
- Berry, L.M. 1998. *Psychology at work*. New York: McGraw-Hill Internasional.
- Busso, L. 2003. The Relationship Between Emotional Intelligence and Contextual Performance as Influenced by Job Satisfaction and Locus Control Orientation. Dissertation. Ann Arbor Proquest Information and Learning Company.
- Cooper RK & Ayman Sawaf. 2001. Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cooper & Emory. 1999. *Bussiness Research Method*. Alih bahasa Widyono Soetjipto, Uka Wikarya. Jakarta : Penerbit Erlangga, Edisi 5, p 5-120
- Cun, Xiaogang. 2012. Public Service Motivation And Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior An Empirical Study Based On The Sample Of Emplooyees In Guangzhou Public Sectors. *Journal Chinese Management Studies*. Vol. 6 No.2, Halaman: 330-340
- Djarwanto, Ps & Pangestu Subagyo. 1998. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ferdinand, Augusty. 2002. Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghiselli, E.E. and Brown, C.W. 1955. *Personnel and Industrial Psychology*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Co., Ltd.
- Ghozali, Imam, and Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gardner, L.,& Stough, C. 2003. Assessing the relationship between workplace emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment, *Australian Journal of Pschology:Supplement*