

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKOLAH BINA BHAKTI KUBU RAYA

Juliahir Barata

juliahir@yahoo.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak

146

ABSTRACT

Background the research is to various assessment empirical and the phenomenon of emotional intelligence and compensation and their influence on commitment organization employees in bina bhakti school, kubu raya. Methods used in this research is quantitative model with a multiple linear regression. The subject of this research is school office bina bhakti kubu raya 31 which consisted of people. Data collection techniques is using a questioner, observation and interview. Collected data has been will analyzed by the statistics to determine the level of influence between variables free on variables bound. Based on the regression, the can be made conclusion as follows: 1) There are significant influence between variables emotional intelligence to commitment on organization of employees in Bina bhakti kubu raya as much as 98,52%; 2) There are significant influence between variables compensation to commitment on organization of employees in Bina bhakti kubu raya as much as 98,96%; 3) There are significant influence between variables emotional intelligence and compensation to commitment on organization of employees in Bina bhakti kubu raya as much as 99,20%.

Keywords: *Emotional Intelligence, Compensation, Commitment on Organization, Employees*

I. PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan informasi yang sangat cepat selama satu dekade terakhir membawa konsekuensi terhadap manajemen organisasi baik yang berorientasi profit maupun nonprofit. Organisasi profit dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi informasi tersebut guna mencari peluang dan memaksimalkan keuntungan yang diperoleh. Adapun organisasi nonprofit juga dituntut mampu memanfaatkan teknologi yang ada demi meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Tata Kelola organisasi yang memasuki era keterpaduan sistem informasi, teknologi dan komunikasi berdampak positif dan negatif dalam waktu bersamaan. Era keterpaduan TIK membuat organisasi menjadi lebih efisien dan efektif dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan. Konsekuensi logis

dari tuntutan perubahan ini adalah ketersediaan Sumber Daya Manusia yang handal dan adaptif terhadap semua perubahan yang ada. Individu yang mampu bertahan di era ini adalah yang mampu memanfaatkan TIK sebagai sumber daya baru dalam mengembangkan kapasitasnya sebagai bagian dalam organisasi.

Individu yang memiliki kapasitas tinggi akan mampu berkontribusi positif terhadap organisasi sehingga keberadaannya tidak akan mampu digantikan teknologi. Kondisi ini karena individu memiliki kecerdasan emosional yang tidak dimiliki mesin. Kecerdasan emosional dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mengontrol perasaan subjektif sebagai bentuk respon psikologis atas suatu keadaan (Supriyatno, 2012). Kecerdasan emosional memiliki peran sebagai penyeimbang dari kecerdasan intelektual yang dibutuhkan dalam berbagai aktivitas individu. Bahkan beberapa studi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih dominan dalam memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Gunawan, 2014; Supriyatno, 2012). Kecerdasan emosional juga dibutuhkan untuk mengelola tekanan yang diterima individu dalam menuntaskan tugas dan tanggungjawabnya, karena jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi (Wibowo, 2015).

Namun demikian, pada organisasi yang sistemnya sangat baku, kecerdasan emosional kurang memberikan dampak pada individu. Kecerdasan emosional penting namun kurang dirasakan manfaatnya jika berada pada sistem kerja dengan tekanan tinggi dan mengutamakan keterpaduan antar unit (Akimas, 2016). Kecerdasan emosional juga tidak selalu berdampak pada kepuasan kerja, terutama pada Lembaga pelayanan public yang mengutamakan sistem perintah atasan (*top down*) sehingga pegawai dituntut mengikuti perintah tersebut (Hidayati, 2013). Pada tata kelola organisasi seperti ini, karyawan hanya dianggap sebagai unit pelaksana teknis yang menjalankan aktivitas sesuai sistem organisasi dan kemudian menerima kompensasi atas tugas yang dikerjakan.

Selain sebagai imbal jasa, kompensasi adalah satu diantara cara untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi agar tetap dalam organisasi/perusahaan. Hal tersebut karena kompensasi adalah faktor penting dalam

kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi yang berdampak pada kinerja maupun komitmen organisasi (Kadarisman, 2011; Supatmi, 2014; Mondiani, 2012). Meskipun pada level manajemen lini tengah, aspek kompensasi tidak menjadi indikator utama dalam menentukan motivasi dalam bekerja (Riyadi, 2011). Hal ini karena individu yang berada pada *middle management* sudah memperoleh akan aktualisasi diri. Pada tahap ini, karyawan dapat dikatakan sudah memiliki komitmen organisasi yang kuat.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki motivasi kerja tinggi serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas tanpa harus diperintah atau diawasi atasan (Fitriastuti, 2013). Hal ini disebabkan indikator yang paling utama dalam komitmen organisasi adalah rasa memiliki dan perasaan menjadi bagian organisasi. Perasaan ini yang membuat karyawan memiliki komitmen tinggi untuk berkontribusi terhadap organisasi (Taurisa, 2012).

Pada dasarnya, komitmen organisasional merupakan kondisi yang terjadi sebagai dampak dari proses pelaksanaan tugas di organisasi dalam rentang waktu tertentu. Komitmen ini dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani serta keadilan yang diterima karyawan dari organisasi tempat ia bekerja (Tania, 2013; Kristanso, 2015). Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan (Sapitri, 2016). Berdasarkan konsep ini, maka komitmen organisasi menjadi aspek penengah antara berbagai faktor yang dimiliki dan diterima pegawai, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan dan lingkungan kerja, dengan kinerja pegawai tersebut.

Kecerdasan emosional, kompensasi dan komitmen organisasi merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia berkualitas dalam organisasi. Karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi menjadi komponen penting dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam organisasi nonprofit, termasuk di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya.

Sekolah Bina Bhakti terletak di Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya didirikan tahun 2013 oleh Yayasan Kuning Agung yang membawahi jenjang pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD). Total pegawai yang bekerja di sekolah ini sebanyak 36 orang yang terdiri atas 22 guru SD, 7 guru TK, 3 staff akademik dan keuangan, 2 petugas kebersihan dan 2 petugas keamanan. Para

pegawai di Sekolah Bina Bhakti memiliki latar pendidikan, usia, karakteristik dan kompetensi yang berbeda sehingga perlu pengelolaan SDM yang tepat agar keberadaan mereka mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan sekolah serta mengatasi berbagai tantangan di masa depan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama ini, pegawai di Sekolah Bina Bhakti memiliki kecenderungan kecerdasan emosional yang berbeda Ketika dihadapkan pada berbagai masalah terkait tugas dan tanggungjawab mereka masing-masing. Adapun dari aspek kompensasi, pihak Yayasan sudah memberikan gaji sesuai upah minimum regional dan tunjangan lainnya sesuai tingkat pendidikan, masa kerja dan jabatan pegawai. Selain sebagai imbal jasa, pemberian kompensasi ini juga menjadi strategi mempertahankan pegawai yang kompeten di Sekolah Bina Bhakti yang notabene adalah sekolah swasta.

Selain fenomena di atas, beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan juga menjadi dasar penelitian tentang topik ini. Penelitian Khanifah dan Palupiningdyah (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi pada kinerja dengan komitmen organisasi. Penelitian Wiguna dan Surya (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian Putri dan Prasetio (2018) menyatakan bahwa pemberian kompensasi akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik kompensasi yang berikan akan mampu meningkatkan komitmen pegawai dalam organisasi. Selanjutnya yakni penelitian Arifan dan Dihan (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Penelitian Turnip (2019) menyatakan bahwa bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Afektif sebesar 8,7%, kompensasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif sebesar 8,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat pengaruh yang kecil antara variabel kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap komitmen pegawai. Adapun perbedaan topik penelitian ini dengan beberapa penelitian tersebut yakni peneliti menempatkan variabel kecerdasan emosional dan kompensasi sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat yakni komitmen organisasi pegawai. Perbedaan ini yang menjadi nilai kebaruan (*novelty*) penelitian ini.

Berdasarkan kajian empiris dan fenomena yang dijabarkan sebelumnya, maka peneliti menganggap bahwa topik pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap komitmen pegawai di Sekolah Bina Bhakti dirasa penting untuk dilakukan. Tujuannya yakni peneliti dapat mengetahui pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat sehingga diharapkan dapat memberi manfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga ini.

II. TINJAUAN TEORITIS

Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional mengandung dua suku kata, yakni emosi dan kecerdasan. Kecerdasan secara harfiah dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensional sebagai unjuk dari tingkat perasaan yang subyektif. Emosi juga diartikan respon biologis dan psikologis yang menggerakkan badan kita pada suatu reaksi tertentu. Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri (Ginanjar, 2001). Kecerdasan emosi adalah penerimaan, pengintepretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain (Sojka and Dawn, 2002), Hal senada diungkapkan Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan in formasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (controlling), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut Prati, dkk (2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Sementara itu menurut Bitsch (2008) indikator yang termasuk dalam variabel kecerdasan emosional ada 7. Tujuh indikator tersebut diukur dengan "The Yong emotional intelligence Inventory (EQI)", yakni kuisisioner self-report yang mengukur 7 indikator tersebut adalah: 1) *Intrapersonal skills*, 2) *Interpesonal skills*, 3) *Assertive*, 4) *Contentment in life*, 5) *Reseliencie*, 6) *Self-esteem*, 7) *Self-actualization*.

Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Mathis dan Jackson (2009) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan. Henry (2006) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk: Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat, kompensasi juga sifatnya tidak tetap dan selalu berubah-ubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Yusnita dan Sari, 2014). Hal ini juga didukung oleh Wulansari, et. al (2014) yang mengemukakan bahwa kompensasi dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan berdampak kepada turunnya kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan, meningkatnya *turnover*, dan juga turunnya tingkat komitmen karyawan. Hal ini mendorong perusahaan untuk dapat menerapkan sistem kompensasi yang menarik. Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan, menjamin keadilan antar sesama karyawan, mempertahankan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, dan juga agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Wardani, 2009).

Sistem pemberian kompensasi yang sudah baik pada suatu perusahaan akan berpengaruh sangat besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Hal

ini dikarenakan akan terciptanya simbiosis mutualisme yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan menerima balas jasa dari perusahaan dalam bentuk kompensasi yang sudah sesuai. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan di kemudian hari. Terdapat dua sifat pendekatan yang digunakan oleh Edison, et. al (2016) dalam mengukur kompensasi yaitu normatif dan kebijakan. Kompensasi bersifat normatif terdiri dari gaji atau upah, tunjangan hari raya dan komponen tetap lainnya. Sedangkan, kompensasi bersifat kebijakan yaitu kompensasi yang didasari dengan adanya pertimbangan khusus seperti tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti dan liburan.

Komitmen Organisasional

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifuddin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Muthuveloo dan Rose (2005) komitmen organisasional didefinisikan sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins and Judges, 2011).

Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2009), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Menurut Greenberg dan Baron (1993, dalam Chairy, 2002), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif

sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday *et al.* (1982, dalam Chairy, 2002) mengemukakan ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang dapat membuat para karyawan bersedia berkorban demi kebaikan perusahaan. Masalah yang sedang atau akan dihadapi perusahaan juga merupakan masalah yang harus dipikirkan dan diselesaikan oleh para karyawan. Hal ini pun juga berlaku dengan kesuksesan dan kegagalan organisasi juga merupakan kesuksesan dan kegagalan karyawan, hal ini menunjukkan apapun kondisi perusahaannya para karyawan akan terlibat (Ismail dan Abiddin, 2010). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan akan memberikan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran secara maksimal demi memajukan perusahaan dan karyawan akan mendukung penuh semua kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan tersebut akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan lebih baik dan juga produktivitasnya dalam bekerja akan meningkat dikarenakan karyawan merasa memiliki keterkaitan hubungan yang sangat erat sehingga mendukung semua kegiatan perusahaan (Halimsetiono, 2014).

Hal ini akan berpengaruh kepada perilaku karyawan yang akan menyesuaikan dirinya terhadap organisasi, dimana karyawan tersebut akan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh perusahaan dan berusaha untuk memenuhi semua aturan perusahaan, akan lebih saling menghormati antar karyawan dan juga akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dikarenakan karyawan akan turun aktif terhadap semua kegiatan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Priansa, 2014). Alat ukur yang digunakan ialah komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif ialah komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional karyawan kepada perusahaan, komitmen kontinu yaitu adanya hubungan dengan kesadaran karyawan yang akan merasa mengalami kerugian apabila keluar dari perusahaan. Sedangkan komitmen normative menggambarkan perasaan karyawan yang terikat kepada perusahaan (Irfan *et. al.* 2015).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, maka hipotesis penelitian ini terdiri atas:

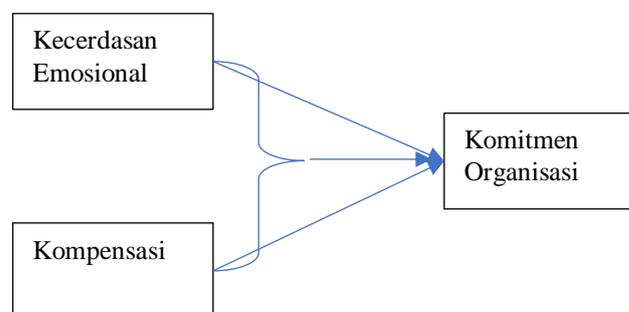
Hipotesis Nol (H0) pertama yakni tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan emosional secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai di Sekolah Bina Bhakti

Hipotesis Nol (H0) kedua yakni tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai di Sekolah Bina Bhakti

Hipotesis Nol (H0) ketiga yakni tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai di Sekolah Bina Bhakti

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena peneliti hendak menguji keabsahan teori dengan kondisi di lokasi dan subjek penelitian. Adapun metode yang digunakan yakni korelasional model regresi berganda karena peneliti bermaksud menguji tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011). Subjek penelitian ini adalah guru dan pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya yang berjumlah 36 orang, namun karena ada kendala, maka subjek yang dapat diteliti hanya 31 orang yang terdiri atas guru dan pegawai administrative. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket dengan tujuan agar jawaban responden dapat langsung diolah menggunakan pendekatan statistik, wawancara dan observasi lapangan. Uji analisa data menggunakan persamaan regresi dan uji hipotesis menggunakan uji t. Paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil rekapitulasi terhadap jawaban angket responden diperoleh hasil sebagai berikut:

*Emotional
Intelligence;
Compensation;
Commitment
on
Organization*

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	
L	P
7	24

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH
19 - 23	4
24 - 28	19
29 - 32	2
33 - 37	4
38 - 42	2

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH
SMA	3
DIPLOMA	3
S1	24
S2	1

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	JUMLAH
0 - 2,5 TAHUN	14
3 - 5,5 TAHUN	10
6 - 8,5 TAHUN	7

Identitas responden yang mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja sangat dibutuhkan sebagai bahan kajian terhadap jawaban yang mereka berikan.

Adapun hasil analisa data terhadap jawaban angket yakni sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.992582182
R Square	0.985219388
Adjusted R Square	0.950736629
Standard Error	4.775400084
Observations	30

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.9947971
R Square	0.9896213
Adjusted R Square	0.9551386
Standard Error	4.0016041
Observations	30

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Variabel Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.996005
R Square	0.992026
Adjusted R Square	0.956027
Standard Error	3.569684
Observations	30

Selanjutnya, peneliti akan menyajikan tabel uji t dan uji F sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap hipotesa penelitian

Hipotesis	Nilai t / f hitung	Nilai t / f tabel
H0 1	43,96	2,045
H0 2	52,58	2,045
H0 3	1741,64	3,340

Pembahasan

Hipotesis Pertama

Berdasarkan uji regresi linier sederhana diketahui nilai R adalah sebesar 0,9925 yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara variabel kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi karena mendekati nilai 1,00. Nilai R square sebesar

0,9852 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 98,52%. Adapun uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $43,96 > 2,045$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Khanifah dan Palupiningdyah (2015); hasil penelitian Arifan dan Dihan (2018) serta hasil penelitian Turnip (2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Kecerdasan emosional tersebut terbentuk dari berbagai faktor internal seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia serta faktor eksternal masing-masing individu seperti lingkungan kerja, masa kerja dan rekan sejawat. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin baik komitmen organisasinya karena ia akan mampu membedakan masalah pribadi dengan masalah di organisasi, akan mampu memikul tanggungjawab tanpa pengawasan, akan mampu menyamakan visinya dengan visi organisasi tempat ia bernaung.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan uji regresi linier sederhana diketahui nilai R adalah sebesar 0,9947 yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara variabel kompensasi dengan komitmen organisasi karena mendekati nilai 1,00. Nilai R square sebesar 0,9896 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 98,96%. Adapun uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $52,58 > 2,045$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Wiguna dan Surya (2017) serta Putri dan Prasetio (2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai. Banyak teori yang menyatakan bahwa selain sebagai imbal balas jasa, pemberian kompensasi juga bertujuan mempertahankan pegawai yang kompetensi. Kompensasi yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan prestasi pegawai akan menanamkan rasa memiliki terhadap

organisasi tempat ia bernaung. Pegawai akan merasa bahwa kinerjanya dihargai sehingga akan menumbuhkan komitmen untuk semakin meningkatkan kualitas kerjanya. Kompensasi yang baik juga menghindarkan pegawai untuk beralih ke organisasi lain.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan uji regresi linier berganda diketahui nilai R adalah sebesar 0,9960 yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi karena mendekati nilai 1,00. Nilai R square sebesar 0,9920 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara Bersama terhadap komitmen organisasi sebesar 99,20%. Adapun uji t menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $1741,64 > 3,340$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji regresi, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: 1) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya sebesar 98,52%; 2) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya sebesar 98,96%; 3) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya sebesar 99,20%.

Kontribusi saran atas hasil penelitian ini yakni; 1) hendaknya pihak Yayasan dan manajemen di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya senantiasa dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan pola manajemen sumber daya manusia yang selama ini telah berjalan dengan baik; 2) hendaknya pihak pihak Yayasan dan manajemen di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya senantiasa menyadari bahwa tantangan persaingan semakin ketat sehingga kompetensi pegawai harus terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, H., & Bachri, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259-272.
- Anik, S., & Ariffudin. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*, 7(3), 159-182.
- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(2), 121-145.
- Arta, I., & Surya, I. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 4156-4184.
- Bitsch, V. (2008). Spirituality and Religion Developments in the management literature Relevant to agribusiness and Entrepreneurship? *Annual World and symposium of the International Food and agribusiness Management Association*.
- Carmichael, B., & Maxim, S. (2005). Emotional Intelligence, Organizational Legitimacy And Charismatic Leadership. *Academy Of Management Journal*.
- Chairy, L. (2002). Seputar Komitmen Organisasi. *Acara Angkatan 1986*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Colquitt., L., & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- E, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (1 ed.)*. Bandung: Alfabeta.

- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103-114.
- Ginangjar, A. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: ARGA Publishing.
- Gunawan, I., Sutadji, H., & Resmawan, E. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Administrative Reform*, 2(2), 214-226.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk menurunkan angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339-345.
- Henry, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKKPN.
- Hidayati, I., Setiawan, M., & Solimun. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629-639.
- Irfan, R., Mukhlis, Y., & Amri. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 108-117.
- Ismail, N., & Abiddin, N. (2010). Tinjauan Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap Organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6(1), 1-16.
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. Dalam M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 1-53).
- Khanifah, S., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 200-211.

- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Mathis, R., & H, J. (2000). *Human Resource Management*. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karya wan Pt. PIn (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46-54.
- Muthuveloo, R., & Rose, R. (2005). Typology of Organisational Commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081.
- Prati, L., Douglas, C., Ferris, R., Ammeter, P., & Buckley, R. (2003). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. *The International Journal Of Organizational Analysis*, 11(1), 21-40.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM (1?? ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, A., & Prasetyo, A. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 15(1), 1-9.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1-9.
- Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1471-1490.

- Sojka, J., & Dawn, R. (2002). Enhancing The Emotional Intelligence Of Salespeople. *American Journal Of Business*, 17(1), 43.
- Supatmi, M., Nimran, U., & Utami, H. (2014). Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 25-37.
- Supriyanto, A., & Troena, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 693-709.
- Tania, A., & Sutanto, E. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT . Dai Knife Di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 1(3).
- Taurisa, C., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170-187.
- Turnip, H. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan*. Universitas Negeri Medan.
- Wardani, E. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali unit pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 1-11.
- Wibowo, I., Riana, G., & Putra, M. (2015). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.
- Wulansari, P., Damanik, A., & Prasetio, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163-171.

Yusnita, N., & Sari, I. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone AQUA). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi*, 2(1), 23-27.

*Emotional
Intelligence;
Compensation;
Commitment
on
Organization*