

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Surya Andola Kota Metro

Feri Ardiyansah¹, Deny Edy Widodo²

Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail : feriardian1998@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Dengan membagikan kuesioner berupa pertanyaan seputar kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. kemudian diolah dengan SPSS 21 dengan pendekatan uji asumsi klasik dengan metode normalitas, linieritas, homogenitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji F, determinasi untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Indo Metro Surya Andola. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, compensation, organizational culture and work motivation on the organizational commitment of employees of PT. Indo Metro Surya Andola Metro City. By distributing questionnaires in the form of questions about emotional intelligence, compensation, organizational culture and work motivation on organizational commitment. then processed with SPSS 21 with the classical assumption test approach with the methods of normality, linearity, homogeneity. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis, partial test, F test, determination to determine the effect of emotional intelligence, compensation, organizational culture and work motivation on organizational commitment of employees of PT. Indo Metro Surya Andola. The results of the partial study show that simultaneously emotional intelligence, compensation, organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: Emotional Intelligence, Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Commitment

I. PENDAHULUAN

Dalam sistem pengoperasian perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal bagi perusahaan dan memegang peran yang paling penting untuk mencapai visinya sehingga perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin karena senjata untuk keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya memfokuskan pada keunggulan teknologi yang digunakan dan tersedianya dana semata

tetapi sumber daya manusia merupakan indikator yang terpenting juga sebab apabila semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka akan semakin banyak karyawan yang dibutuhkan di dalam pengoperasiannya, sehingga besar peluang muncul permasalahan terkait manusianya hal ini didasari semakin tinggi kesadaran akan hak-hak mereka hal itulah yang mendasari makin banyak permasalahan yang muncul khususnya sektor sumber daya manusianya.

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Febriyanto: 2021) Bagi beberapa karyawan berkomitmen untuk bekerja di suatu organisasi adalah keinginan mereka, dengan alasan bahwa akan terciptanya lingkungan kondusif untuk mampu produktif yang meningkatkan kapasitas kemampuan mereka, dan juga akan menimbulkan persepsi kepuasan tersendiri dari karyawan yang bersangkutan apabila adanya keterlibatan didalam memajukan sebuah perusahaan, indikator dari terciptanya lingkungan kondusif tersebut adalah mulai dari adanya kesetimpalan antara waktu, pikiran dan tenaga yang telah disumbangkan dengan kompensasi yang diterima juga kenyamanan didalam menjalankan tanggung jawab tanpa adanya perasaan tertekan oleh lingkungan kerja baik dari atasan, bawahan serta seajarnya hingga mampu melakukan pendekatan secara terus-menerus dengan fokus meningkatkan toleransi antar karyawan.

Pada era globalisasi merupakan bagian dari faktor yang menuju perubahan yang akan memaksa setiap organisasi lembaga sektor publik maupun bisnis dituntut agar mampu melakukan perubahan sebagai salah satu strategi yang harus digunakan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dengan guncangan dari efek kompetisi yang semakin luas dan yang pasti semakin ketat. Maka untuk mengatasi tantangan tersebut organisasi dapat menempuh dengan melalui cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting dari kemajuan organisasi. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia (Ghonyah & Masurip, 2011:119).

Tantangan dan pemaksaan perubahan lingkungan memicu agar perusahaan tetap mengutamakan cara yang efektif dan efisien dalam pengoperasiannya. Salah satu faktor penting ini juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang sering disebut *human capital* (Mangundjaya, 2012: 175). Karyawan di dalam suatu perusahaan dianggap sebagai kekuatan atau energi, yang berarti bahwa manusia adalah sumber daya atau penggerak dari suatu perusahaan. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada sikap dan perilaku dari karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Mempelajari perilaku karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan bagian yang sangat penting, sebab untuk membina dan mempertahankan karyawan yang berpotensi bukan hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya agar tetap berkomitmen terhadap perusahaan adalah dengan memfasiliasi kebutuhan jasmani maupun rohani yang digunakan karyawan didalam memotivasi dirinya dalam bekerja. Pada dasarnya, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila adanya motivasi dalam diri karyawan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. (Febriyanto : 2021)

II. METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian dengan metode kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh

data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010:97). Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya peneliti menggunakan metode survei dimana metode survei adalah mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini terkait pendapat, keyakinan, perilaku, hubungan variabel untuk menguji beberapa hipotesis dari sampel populasi tertentu dengan mengumpulkan data berupa wawancara dan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil judul tentang pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andala Supermarket cabang Metro. Pada penelitian ini terdapat empat variabel bebas (*independen*) dengan satu variabel terikat (*dependen*).

b. Tahapan Penelitian

1. Populasi

Menurut Yunanti (2015:37) populasi adalah keseluruhan dari baik nilai perhitungan maupun dari pengukuran, baik kualitatif maupun kuantitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Berdasarkan pengertian tersebut populasi adalah wilayah dari sekelompok objek yang lengkap dan akurat, maka harus memiliki karakteristik dari ciri tertentu dapat juga seperti kualitas yang telah ditetapkan peneliti dari semua nilai, baik Kualitatif hingga kuantitatif untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Indo Metro Surya Andala Kota Metro Lampung sebanyak 43 karyawan.

2. Sampel

Sampling yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*sensus*) yang dimana sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Menurut Arikuntoro (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan pemaparan diatas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh (*sensus*), mengingat bahwa jumlah dari populasi yang ada di PT. Indo Metro Surya Andala Kota Metro Lampung kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% dari jumlah populasinya sebanyak 43 responden.

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode Penelitian adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, sedangkan instrument penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto:2006).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (*regresi*). Analisis regresi linear multiples atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependent (variabel terikat atau Y), yang dapat dinyatakan dengan model regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan

- y : Komitmen Organisasi
a : Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3, X_4=0$
 x_1 : Kecerdasan Emosional
 x_2 : Kompensasi
 x_3 : Budaya Organisasi
 x_4 : Motivasi Kerja
e : *Standard Error*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.735	7.549		-.627	.534
1	Kecerdasan Emosional	.245	.077	.297	3.183	.003
	Kompensasi	.392	.104	.370	3.776	.001
	Motivasi Kerja	.251	.095	.263	2.637	.012
	Budaya Organisasi	.188	.089	.213	2.124	.040

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2021

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4.735 + 0,245 X_1 + 0,392 X_2 + 0,251 X_3 + 0,188 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan:

1. Nilai konstanta (a) yang bernilai -4.735 yang menunjukkan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas X_1, X_2, X_3 dan X_4 , maka besar nilai Y sebesar -4.735
2. Koefisien regresi Kecerdasan emosional (X_1) adalah 0,245 yang menunjukkan kecerdasan emosional terdapat kenaikan 1, dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi.
3. Koefisien regresi Kompensasi (X_2) adalah 0,392 yang menunjukkan kompensasi terdapat kenaikan 1, dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi.
4. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) adalah 0,188 X_4 yang menunjukkan Budaya Organisasi terdapat kenaikan 1, dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi.
5. Koefisien regresi Motivasi kerja (X_4) adalah 0,251 yang menunjukkan 0,251 terdapat kenaikan 1, dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi.

2. Uji T (Parsial)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan *degree of freedom*.
(d.k) = n - 1 - k

1. Kecerdasan emosional (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} (3,183) > t_{tabel} (2.024), dan nilai Sig. 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Kompensasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} (3,776) > t_{tabel} (2.024), dan nilai Sig. 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Budaya Organisasi (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2.024), dan nilai Sig. 0,040 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Motivasi Kerja (X_4) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} (2,637) > t_{tabel} (2.024), dan nilai Sig. 0,012 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan *degree of freedom* (d.k) = n - 1 - k

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1855.346	4	463.837	30.524	.000^a
	Residual	577.445	38	15.196		
	Total	2432.791	42			

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

(Sumber: Data diolah pada SPSS 21, 20121)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} 30,524 > F_{tabel} 2,61. dan Sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional X_1 , Kompensasi X_2 , Budaya Organisasi X_3 dan Motivasi Kerja X_4 secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Y.

4. Uji R² (Koefisien determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.738	3.89819

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.738	3.89819

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
(Sumber: Data diolah pada SPSS 21, 20121)

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0.763. Hal ini berarti 76,3 % variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari (X_1, X_2, X_3, X_4), sedangkan sisanya ($100\% - 76,3\% = 24,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

Hipotesis Staistik

1. Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 \leq 0$$

$$H_a: \beta_1 > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β , t_{hitung} dan nilai Sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Kofisien β	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A
0.245	3.183	2.024	0,003	0,05

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel Kecerdasan Emosional dengan β : 0.245 bernilai positif, nilai t_{hitung} 3.183 dan nilai Sig. 0,003. Berdasarkan nilai koefisien yang positif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Kompensasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 \leq 0$$

$$H_a: \beta_1 > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β , t_{hitung} dan nilai Sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Kofisien β	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A
0,392	3.776	2.024	0,001	0,05

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel kecerdasan emosional dengan β : 0,392 bernilai positif, nilai t_{hitung} 3.776 dan nilai Sig. 0,001. Berdasarkan nilai koefisien yang positif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Budaya Organisasi (X₃) terhadap Komitemn Organisasi (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 \leq 0$$

$$H_a: \beta_1 > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β , t_{hitung} dan nilai Sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Kofisien β	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A
0,188	2.124	2.024	0,040	0,05

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel gaya kepemimpinan dengan β : 0,188 bernilai positif, nilai t_{hitung} 2.124 dan nilai Sig. 0,040. Berdasarkan nilai koefisien yang positif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Motivasi Kerja (X₄) terhadap Komitemn Organisasi (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 \leq 0$$

$$H_a: \beta_1 > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β , t_{hitung} dan nilai Sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Kofisien β	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A
0,251	2.637	2.024	0,012	0,05

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel gaya kepemimpinan dengan β : 0,251 bernilai positif, nilai t_{hitung} 2.637 dan nilai Sig. 0,012. Berdasarkan nilai koefisien yang positif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X₄) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Kecerdasan emosional (X₁), Kompensasi (X₂), Budaya Organisasi (X₃) dan Motivasi Kerja (X₄) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \leq 0$$

$$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β , t_{hitung} dan nilai Sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	A
30,524	2,61	0,000	0,05

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} 30,524 dan nilai Sig. 0,000. Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional (X₁), Kompensasi (X₂), Budaya Organisasi (X₃) dan

Motivasi Kerja (X_4) terhadap Komitmen Organisasi (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional dari karyawan meningkat maka komitmen untuk berorganisasi juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dimana kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memahami secara akurat, menilai, serta mengekspresikan emosi (persepsi), kemampuan memunculkan perasaan yang baik untuk, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional (pemahaman) dan kemampuan untuk menambah wawasan (mengelola) yang dapat dinilai dengan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan empati dari karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Adjie (2013) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT. Bukit Asam Tbk. Sedangkan dari hasil analisis *intervening* juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Kompensasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan maka komitmen organisasi dari karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dimana kompensasi merupakan segala bentuk sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung atas kontribusi karyawan yang telah diberikan perusahaan dengan indikator yang diukur yaitu kompensasi material, kompensasi social, dan kompensasi aktivitas. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Frengki Ferdian (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin meningkatnya kesadaran karyawan atas budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan maka hal tersebut akan semakin mempengaruhi tingkat komitmen berorganisasi karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dimana budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi panutan seluruh anggota organisasi didalam mengoperasikan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses Pembelajaran, serta motivasi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rommy Rizky Kurniawan (2012) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV.STAR BOXINDO dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_4) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen berorganisasi karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disintesis bahwa motivasi kerja merupakan segala bentuk pengaruh yang dapat membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi dengan berdasarkan indikator penempatan kerja yang tepat, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, dan fasilitas rekreasi, serta jaminan kesehatan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Lutviatun Fatimah (2017) dengan judul Pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta dengan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Indo Metro Surya Andola, semakin meningkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan atas empati dan pengaturan diri maka komitmen berorganisasi akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Indo Metro Surya Andola, semakin meningkat kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka komitmen berorganisasi akan meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Indo Metro Surya Andola, semakin meningkat kesadaran atas budaya organisasi yang telah diterapkan perusahaan maka komitmen berorganisasi akan meningkat.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Indo Metro Surya Andola, semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan maka komitmen berorganisasi akan meningkat.
5. Kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Indo Metro Surya Andola, semakin baik Kecerdasan emosional, kompensasi, budaya

organisasi dan motivasi kerja karyawan secara bersamaan maka akan semakin meningkatkan komitmen berorganisasi terhadap karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan untuk:

1. Dari segi kecerdasan emosional juga diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan emosional dengan berbincang tentang bagaimana perasaan karyawan selama bekerja yang dimana hal tersebut untuk membantu meningkatkan produktivitasnya serta meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai untuk menjalin hubungan yang harmonis antar pegawai
2. Guna meningkatkan komitmen berorganisasi karyawan perusahaan haruslah mampu memenuhi tuntutan kompensasi yang karyawan inginkan atas kinerjanya dengan tanpa mempengaruhi kestabilan perusahaan dalam jangka panjang, sehingga karyawan nyaman dan merasa puas atas hasil dari kinerjanya yang dimana akan menciptakan karyawan yang loyalitas dan berkomitmen terhadap perusahaannya.
3. Guna meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mengoperasionalkan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan haruslah nyaman serta tidak menyulitkan dan budaya yang akan diimplementasikan dalam perusahaan harus fleksibel atau mampu menyesuaikan juga peka terhadap perkembangan lingkungan baik dilingkungan internal maupun eksternal dari suatu perusahaan, sehingga tujuan dari diciptakannya budaya tersebut mampu diterapkan secara baik tanpa ada rasa tekanan yang berarti dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Aziz, S. S. 2015. Hubungan Pengaruh Antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen. *Journal of Management Studies*, 2(1), h. 39–60.
- Clara dan Auliya, A.2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*. 3(2), h. 294-374
- Dongoran, J, Sundari, O. dan Cahyani, R,A. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. 03(1), h. 23-83
- Eli Setiani. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi, terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada CV Sembodo Joyo). Skripsi tidak diterbitkan. Magelang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), h. 103–114.
- Ghonyah, N. & M.2011. Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2(2). h, 118–129.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 5(7), h. 175–182.
- Mansur, A, Ilyas, G,B. dan Azikin, S,R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Oganisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bentang. *Journal of Management*. 2(1), h. 1-41
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Retnowati, Nova. dan Widia E. Muslichah. 2012. *manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati
- Rini, Dibyantoro. & Ardianto. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Orasi Bisnis*. 12(3), h. 1-18
- Taboli, h. 2013. Job Satisfaction as a Mediator in Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment in Employees' Kerman Universities. *Life Science Journal* . 10(1), h. 1-8
- Vitaloka, A.A. dan Netra, I.G. 2019. Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), h. 1813 – 1843
- Yusuf, h. dan Hidayat, M. 2017. Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbawi*. 14(1), h. 1-16
- Yudhaningsih, Ni Made, Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. 2016. Hubungan Sistem Reward dengan Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Bank Perkreditan Rakyat (BPR) *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(7), h. 2261– 2296.
- Zahra, Y., & Mariatin, E. 2012. Hubungan kepercayaan karyawan pada organisasi terhadap komitmen kepada organisasi pada PT. Bank X. *Psikologia*, 7(2), h. 56–61.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.