

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

EGRIT PUSVITAWATI

NIM : F 100 060 147

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI**

SKRIPSI



Oleh :

EGRIT PUSVITAWATI

NIM : F 100 060 147

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI**

Yang diajukan oleh :

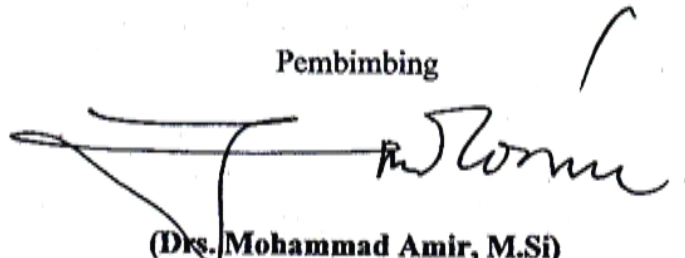
EGRIT PUSVITAWATI

NIM : F 100 060 147

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



(Drs. Mohammad Amir, M.Si)

Tanggal 19 September 2013

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI**

Yang Diajukan Oleh:

EGRIT PUSVITAWATI
F.100.060.147

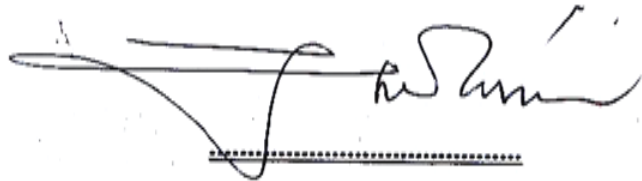
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal

22 Juli 2013

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si.



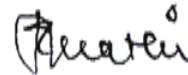
Penguji Pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si.




Penguji Pendamping II

Dra. Partini, S.Psi, M.Si



Surakarta, 19 September 2013
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan




Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Abstrak

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Salah satu faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi yakni kecerdasan emosional. Bahwa individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi karena dapat mengatur emosinya dengan baik maka pada akhirnya akan mempengaruhi sikap mereka kepada rekan kerja, pimpinan, pekerjaan dan komitmen mereka terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi, sehingga penulis mengajukan hipotesis bahwa "Ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit PKU Sukoharjo yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *studi populasi*. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu: (1) skala kecerdasan emosi, dan (2) skala komitmen organisasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,409 dengan $p < 0,01$, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Rerata empirik variabel komitmen organisasi sebesar 78,475 dengan rerata hipotetik sebesar 67,5, sehingga rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan Rumah Sakit PKU Sukoharjo mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, selanjutnya rerata empirik variabel kecerdasan emosional sebesar 108,925 dengan rerata hipotetik sebesar 87,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai kecerdasan emosional yang juga tinggi. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Peranan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi (SE) sebesar 16,7%, sehingga masih terdapat 83,3% faktor lain selain kecerdasan emosional yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Kata kunci : Komitmen organisasi, kecerdasan emosional.

Pendahuluan

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/lembaga seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro,2002).

Komitmen organisasi akan mengarah pada rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Hal tersebut didukung oleh pendapat Steers (dalam Kuntjoro, 2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (1987) bahwasanya kebijakan HRM (*human resource management*) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja (dalam Armstrong,1999).

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (SWA dalam Kurniasari 2004).

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja seaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Dengan demikian sangat diharapkan sekali komitmen organisasi pada karyawan bisa tinggi.

Sebab apabila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka akan dapat menyebabkan karyawan tersebut begitu mudahnya meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, atau bisa juga bekerja asal-asalan atau tidak optimal, tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, tidak memperhatikan

kepentingan organisasi, dan juga masa bodoh dengan perkembangan perusahaan tempatnya bekerja, karena dalam sebuah komitmen yang tinggi akan melahirkan dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan, dedikasi terhadap perusahaan itu sendiri adalah pengorbanan tenaga, pikiran, waktu, demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan perusahaan. Sementara loyalitas itu sendiri adalah memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wisanggeni, 2011).

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, dan menurut Salami (2008) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosi.

Ditambahkan oleh Salami (2008) bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan dapat memperlihatkan kerjasama yang baik, mempunyai kreativitas dan juga hubungan interpersonal yang baik kepada karyawan lain, selain itu mereka juga dapat menerima, mengekspresikan dan mengatur emosinya yang pada akhirnya akan mempengaruhi sikap mereka kepada rekan kerja, pimpinan, pekerjaan dan komitmen mereka terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa karena karyawan dengan kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengatur emosinya dengan baik

kepada semua karyawan lain maka karyawan tersebut akan dapat memberikan sikap yang terbaik kepada semua karyawan lainnya walau ada hambatan dan masalah dalam pekerjaan sehingga karyawan tersebut akan merasa nyaman dengan dirinya sendiri dan pada akhirnya juga akan nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja sehingga tidak pernah berpikir untuk meninggalkan organisasi tersebut sebagai tanda dari komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Mengenai kecerdasan emosi, Patton (1997) mengartikan kecerdasan emosi sebagai pengguna emosi secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan mengembangkan produktifitas hubungan dan menentukan sukses di lingkungan sekitar, bahwa kesuksesan dalam hidup memerlukan perpaduan antara IQ dan EQ.

Ditambahkan oleh Goleman (1999) bahwa kecerdasan emosi merupakan aset terbesar dalam peranannya sebagai sarana untuk mengadakan interaksi emosi dalam pengambilan keputusan yang efektif, pemecahan masalah dan penggunaan intelektual untuk memperoleh suatu tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional, maka seorang karyawan akan cepat tanggap terhadap lingkungan sekitar sehingga dapat menjadi seorang pekerja yang berkualitas. Namun pada kenyataannya bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, tapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, antara lain faktor demografi, motivasi berprestasi, kepuasan kerja (Salami, 2008).

Mengacu pada berbagai pendapat di atas maka rumusan masalahnya yakni "apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi?". Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai "Hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi".

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Rumah Sakit PKU Sukoharjo, yang berjumlah 40 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosi dan skala komitmen organisasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Teknik ini digunakan karena sesuai dengan tujuannya, yaitu untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi $r(xy) = 0,409$; $p = 0,009$ ($p < 0,01$). Jadi hipotesa yang penulis ajukan terbukti, yaitu artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pada karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pada karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan.

Rerata empirik variabel komitmen organisasi sebesar 78,475 dengan rerata hipotetik sebesar 67,5, sehingga rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo karena sebagian karyawan menyukai organisasi tempat mereka bekerja, dimana kerja di sebuah instansi rumah sakit dapat memberikan kebanggaan tersendiri, karena dapat membantu sesama manusia dalam mencari kesembuhan dari penyakitnya.

Rerata empirik variabel kecerdasan emosi sebesar 108,925 dan rerata hipotetik sebesar 87,5. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai kecerdasan emosi yang juga tinggi.

Kecerdasan emosi yang tinggi pada para karyawan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo karena lingkungan sosial tempat bekerja karena kemampuan membina hubungan sosialisasi termasuk cukup bagus, hal ini terlihat saat peneliti akan minta ijin untuk melakukan penelitian, dapat diterima dengan baik dan cukup ramah. Selain itu, para karyawannya benar-benar menyadari tentang alasan bekerja disitu yakni untuk membantu menyembuhkan penyakit pasien, hal ini termasuk dalam aspek kesadaran diri sebagai bagian dari aspek kecerdasan emosi. Selanjutnya perasaan empati memang sangat dituntut bagi karyawan rumah sakit terutama para perawat, dimana mereka harus dapat berempati kepada para

pasien yang datang, hal ini sebagai bagian dari kecerdasan emosi, aspek empati.

Lebih lanjut lagi dalam sebuah rumah sakit memang harus ada sikap kooperatif atau kerjasama diantara perawat dalam rangka melayani ataupun menyembuhkan pasien, juga kerjasama antara perawat dengan dokter dan antara dokter dan perawat dengan para staff rumah sakit, yang mana kemampuan bekerjasama yang baik tersebut juga menjadi bagian dari kecerdasan emosi.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan sumbangan efektifnya sebesar 16,7 %. Kecerdasan emosi hanya berpengaruh sebesar 16,7 % karena masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 83,3% diluar faktor kecerdasan emosi, antara lain: kondisi lingkungan kerja, rasa aman dalam bekerja, pembayaran upah, motivasi berprestasi, penghargaan atau peluang dalam bekerja (Marchington dalam Surahman, 2007).

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 1999. *The Art of Human Resource Management*. Vol. 2. 1st Edition. New Delhi: Grest Publising House.
- Goleman, D. 1999. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Prestasi*. (Terjemahan Alex Tri KW). Edisi II. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriani, Y. 2003. Hubungan antara kecerdasan emosi dengan Efektivitas pengambilan keputusan pada Istri karyawan pt. Totalfinaelf Indonesia bagian *maintenance*. *Skripsi Strata I*. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Kuntjoro, Z.S. 2002. *Komitmen Organisasi*. Diperoleh dari : <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>
- Kurniasari, L. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surabaya: UNAIR.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta. Andi.
- Patton, P. 1997. *Bridging The Gap Between What We Know and What We Do*. Raffles Edition Imprint. Singapura : 162 Bukit Merah Central.
- Salami, S. O. 2008. Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*: 10(1): 31-38
- Surahman, N. 2007. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji dan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Berprestasi. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.