

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Penelitian Taman rekreasi sengkaling UMM)

SKRIPSI



OLEH: SILVESTER UMBU LODONG
2019120043

KOMPETENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2022

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh organisasi, kecerdasan emosional, dan komitmen terhadap kinerja karyawan (studi di Taman Rekreasi Terompet UMM). Penelitian ini menggunakan metodologi survei kuantitatif. Uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Koefisien determinasi, regresi linier berganda, dan uji t dan f digunakan untuk menguji hipotesis. Hal ini dipahami dari temuan studi sebelumnya bahwa kecerdasan emosional (X1) dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} ($53,163 > 4,14$), kita dapat melihat bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasilnya, hipotesis penelitian bahwa kecerdasan emosional (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan terbukti. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 75,4 persen dan 24,6 persen. faktor yang tidak diketahui mungkin menjadi faktor.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam kehidupan modern saat ini, globalisasi tidak dapat dihindari. Orang-orang di seluruh dunia semakin terjalin dalam semua aspek kehidupan mereka sebagai akibat dari globalisasi, yang tidak memiliki batas geografis. Prospek persaingan di berbagai bidang, terutama bidang ekonomi, semakin berkurang akibat pesatnya kemajuan globalisasi yang memperpendek jarak antar bangsa.

Ekonomi dan bisnis terus berkembang bahkan ketika banyak pembicaraan tentang apa yang terjadi di dunia. Ekspansinya adalah hasil dari berbagai jenis bisnis yang memberikan berbagai produk dan layanan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, dalam kondisi seperti ini, tugas ini mungkin berbahaya bagi bisnis jika tidak ditangani dengan tepat. Agar tidak tergerus oleh perkembangan jaman, perusahaan tersebut harus mampu bersaing. Namun, untuk memenuhi kebutuhan saat itu, front membutuhkan bantuan dari berbagai sumber. Salah satu segi sumber daya, manusia sumber daya, sangat penting bagi dinamika bisnis.

Dampak human capital terhadap pertumbuhan atau kinerja suatu perusahaan akan terlihat jelas ketika upaya pengembangan human capital menghasilkan tujuan yang diinginkan perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari keberhasilan. Setiap bisnis harus bersaing dalam berbagai cara sebagai akibat dari globalisasi untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, daya saing, dan kualitas sumber daya manusia (SDM). Jelas, tujuannya adalah untuk membawa perusahaan selangkah lebih dekat ke tujuan strategis yang dinyatakan. Akibatnya, sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting yang tidak boleh hilang dari bisnis.

Seperti telah dikemukakan sebelumnya, aset sumber daya manusia justru menentukan keberhasilan perusahaan salah berdasarkan kinerja yang dihasilkannya. Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaannya. "Tidak cukup," jawabnya, "berdasarkan kualitas dan kuantitas." Saat ini pihak manajemen sangat memperhatikan kinerja karena berpengaruh terhadap kesuksesan suatu

perusahaan. Bagian personalia atau sumber daya manusia bertugas mengelola pekerja untuk menjamin mereka mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Prinsip inti manajemen kinerja adalah pengembangan individu melalui keterampilan dan komitmen untuk bersama-sama menetapkan tujuan strategis.

Sumber daya manusia, atau lebih tepatnya, personel, merupakan tantangan bagi banyak bisnis dan organisasi. Salah satu perusahaan tersebut adalah Taman Rekreasi Sengkaling. Ini juga tidak berlaku sampai masalah dengan sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas pekerja. Peneliti menemukan bahwa faktor utama yang menyebabkan masalah kinerja adalah kemampuan karyawan untuk mengendalikan emosi mereka, juga dikenal sebagai kecerdasan emosional, serta komitmen mereka.

Kemampuan untuk mengatur emosi seseorang dengan sukses disebut sebagai kecerdasan emosional. Ini memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuan, membentuk hubungan positif dengan orang lain, dan akhirnya berhasil. Banyak orang masih berpikir bahwa kecerdasan dan kecakapan intelektual adalah satu-satunya faktor yang menentukan kesuksesan, dan kecerdasan emosional masih menjadi isu hangat dalam psikologi. Hanya 20% kinerja efektif yang diatur oleh IQ, sedangkan 80% sisanya ditentukan oleh intelek plus emosi (EQ/Emotional Qoutient), sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Goleman dan beberapa penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat. Menurut buku Fudyartanta (2011), salah satu contoh emosi yang dapat dikelola dan diarahkan untuk menciptakan karya yang fantastik adalah penampilan.

Matter which mirip dengan apa yang ditemukan oleh Amilia dan Full Moon (2016) dalam penelitiannya bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kinerja karyawan mendapat manfaat dari kecerdasan emosional. Untuk mendapatkan kinerja terbaik dari anggota staf, manajemen organisasi mungkin bekerja untuk menumbuhkan dan melatih staf yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Emosi positif meliputi kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, sudut pandang yang matang, penguasaan motivasi dan perasaan sendiri, dan kurangnya emosi yang berlebihan. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang kuat dapat bertindak dengan

integritas, dapat bernalar dengan jelas di bawah tekanan, dan membuat penilaian yang bijaksana dan solid.

Lima unsur kecerdasan emosional menurut Goleman (2001) adalah keterampilan sosial, motivasi, kesadaran interpersonal, pengaturan diri, dan pengendalian diri. Aspek kesadaran diri meliputi kapasitas pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi diri, motivasi yaitu kemampuan mendorong diri sendiri untuk melakukan Spirit Work, empati yaitu kemampuan memahami perasaan orang lain, dan keterampilan sosial, yaitu kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain. Kelima faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam beberapa ukuran. Para peneliti di Taman Rekreasi Sengkaling membuat penemuan ini, yaitu bahwa ada karyawan yang berjuang dengan pengaturan emosi namun melaporkan menikmati pekerjaan mereka. situasi yang menghalangi dan menyulitkan untuk melakukan pekerjaan dan membuat komunikasi yang efektif menjadi tidak mungkin.

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi selain kecerdasan emosional. Tidak semua orang dalam perusahaan memiliki tingkat komitmen yang sama terhadap organisasi atau perusahaan yang diharapkan. Jika ada komitmen perusahaan, karyawan akan menggunakan kehendak bebas mereka sendiri untuk membantu pencapaian tujuan.

Karyawan juga akan lebih bertanggung jawab daripada anggota organisasi yang tidak terikat. Beer (2010) menyatakan bahwa orang dengan tingkat komitmen yang tinggi akan bekerja lebih keras untuk perusahaan dan akan bangga karenanya. Akibatnya, adalah mungkin untuk menegaskan bahwa tingkat komitmen karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan bagaimana kinerjanya pada tingkat yang diharapkan setiap hari.

Menurut Mathis dan Jackson, (2010) “Komitmen organisasi adalah sejauh mana personel menerima tujuan organisasi dan ingin tetap bersama perusahaan”. Tingkat komitmen organisasi karyawan menentukan apakah mereka akan bertahan dengan perusahaan dalam jangka panjang dan seberapa besar mereka percaya dan merangkul tujuannya. Taman Rekreasi Sengkaling UMM merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri di kabupaten malang. Taman rekreasi ini

memiliki banyak sekali wahana yang dapat digunakan oleh para pengunjung difabel yang hendak menuju ke sana. Ini juga memiliki banyak fasilitas yang membantu taman rekreasi mendapatkan banyak pelanggan setiap hari. Untuk mendukung setiap dan semua kegiatan yang diharapkan dapat bertahan lama, taman rekreasi terompet UMM tersebut. Dibutuhkan tenaga kerja yang dapat memberikan pelayanan prima dan kompeten serta menarik banyak pengunjung. Apalagi saat ini, sejumlah kegiatan taman sudah ada di kota-kota miskin. Penulis juga termotivasi untuk melakukan penelitian sejak awal untuk mempelajari berbagai pengaruh yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Dalam studi pertama ini, peneliti menemukan sejumlah fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kecerdasan emosional, komitmen, dan organisasi organisasi. Emotional Penulis menemukan beberapa fenomena, salah satunya masih adanya karyawan yang kurang pandai dalam mengelola emosinya. Gunakan Kemampuan Ini Untuk Mempengaruhi Dan Memimpin, Bernegosiasi Dan Menyelesaikan Sengketa, Serta Untuk Bekerja Sama Dan Bekerja Dalam Tim, Ketika Berurusan Dengan Orang-Orang Yang Cermat Membaca Situasi Dan Jejaring Sosial Mudah Berinteraksi mereka meminta bantuan atau tidak memberikannya sama sekali. Ada juga pegawai yang tidak menanggapi keluhan tamu tentang lambatnya pelayanan atau rusaknya fasilitas rekreasi di taman.

Selain kecerdasan emosional, penulis menemukan kendala dalam komitmen organisasi. Misalnya ada pegawai yang tidak ramah melayani pengunjung, dan ada juga pegawai yang terlalu lama dalam menyiapkan pekerjaannya, padahal perlu dilakukan dengan cepat agar tamu dapat terlayani dengan baik. Hal inilah yang menarik minat peneliti terhadap topik penelitian: "Pengaruh Intelijen Emosional Dan Komitmen Organisasi ke Pertunjukan Karyawan pada Taman Rekreasi Sengkaling UMM".

1.2. Rumus Masalah

Pertanyaan-pertanyaan berikut diajukan untuk menanggapi deskripsi latar belakang:

1. Apakah kinerja seorang karyawan bergantung pada kecerdasan emosional mereka?
2. Apakah komitmen organisasi dan kinerja karyawan terkait?
3. Apakah pola pikir organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengenai masalah penelitian berbasis tujuan yang dibahas:

1. Mengetahui bagaimana mempengaruhi kecerdasan, emosi, dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi
3. Pengetahuan, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi semuanya bekerja melawan kinerja karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Mengenai utilitas penelitian dibandingkan dengan penelitian lain, berikut ini.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Temuan dari penelitian ini menyoroti pentingnya kecerdasan emosional masing-masing peserta dan komitmen kuat mereka kepada tim untuk melakukan yang terbaik. Jadi, aplikasi baru dari teori manajemen pembangunan diprediksi dari temuan penelitian. Penelitian serupa telah dilakukan tentang bagaimana hubungan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja dalam suatu bisnis atau organisasi, khususnya Taman Rekreasi Sengkaling.

Mengingat hasil penelitian sebelumnya yang berbeda, akan lebih mudah untuk menerapkan temuan penelitian ini ke organisasi atau bisnis yang beroperasi saat ini, khususnya di kota Malang. Dalam pengaturan

akademik, mereka juga dapat digunakan sebagai pembuka percakapan, khususnya dalam perdebatan manajemen lapangan yang berkaitan dengan dampak pemikiran organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Untuk Perusahaan

Bisnis dapat belajar lebih banyak tentang komitmen organisasi dan kecerdasan emosional dengan menggunakan hasil penelitian sebagai sumber pengetahuan. Manajemen bisnis selanjutnya akan menggunakan temuan studi sebagai landasan untuk menilai dan merumuskan kebijakan yang diperlukan untuk diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan, komitmen emosional, dan kecerdasan. Pengembangan karyawan dapat berupa workshop atau pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kecerdasan.

2. Untuk Peneliti

Mempelajari hal ini dapat membantu peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang kecerdasan emosional organisasi dan kinerja karyawan serta komitmen organisasi.

3. Untuk Universitas

Dapat bertindak sebagai dasar untuk penelitian tambahan atau sebagai sumber pengetahuan saat ini. Ini juga dapat digunakan sebagai harta karun materi yang relevan untuk mempelajari pentingnya kecerdasan seseorang, komitmen emosional, dan struktur organisasi yang efisien, dan pengaruhnya terhadap kinerja seseorang dalam bisnis atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, Sarrah, Djamhur Hamid, and Moehammad Soe'oad Hakam. (2013). *Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.*
- Amilia, Silmy, and Ridwan Purnama. "Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Connets Plus di Bandung." *Journal of Business Management Education (JBME)* 1.1 (2016): 24-30.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2018. *Emotional Spiritual Quotient*. Arga, Jakarta.
- Aristo, Stephanus Felix. "Pengaruh produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian konsumen woles chips." Brawijaya University, 2013.
- Aulia, Vaidatul. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hamtek Indo Bekasi*. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol 1. No. 2
- Bai, M. A. L., & Suprojo, A. (2019). *Pembangunan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Persamaan Hak Pendidikan Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. *Jisip: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(1), 46-51.
- Desniari, Kadek, and A. A.S.K.Dewi. "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional." *E-Jurnal Manajemen* 9.4 (2020): 1401-1424.
- Fahmi, Nur Augustus. (2019). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan."
- Fitriastuti, Triana. (2019). "Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan."

- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo.*
- Goleman, D. 2015. *Kecerdasan Emosional; Mengapa Kecerdasan Emosional Lebih tinggi dari IQ.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Pereira, A. D. R. (2015). *Kualitas Pelayanan Berbasis Sistim Informasi Akademik Di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.* JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 1(1).
- Setyaningrum, Rani, Hamidah Nayati Utami, and Ika Ruhana. (2016). "*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.*"
- Subagio, Mochammad. (2015). "*Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources.*"
- Rahmawati, Murni., et al. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur.* Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 2.
- Rauf, Rusdianan., et al. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.* Journal of Management & Business, 2(2), 225 – 245.
- Rani, Cika Mutiara, Saepul Ma'mun, and Abdul Salam Hidayat. "*Minat Belajar PJOK Siswa Kelas VIII SMPN 4 Karawang Barat Dimasa Pandemi terhadap Pembelajaran Daring.*" Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK) 4.4 (2022): 4992-5000.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera.*

BISMA (Bisnis dan Manajemen), 5(2), 120-129.

Susanti, Rizki Aprilia Dwi. "*Efektivitas Bauran Pemasaran Dalam Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Konsumen Pengguna Jasa Pembiayaan.*" *bip's jurnal bisnis perspektif* 8.2 (2016): 90-100.

Sofyan, Utari., et al. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate.* *jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* Vol 7 No 2

Tolentino, R. C. 2013. *Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel.* *International Journal of Information Technology and Business Manajemen.* 15(1):51-60.