

Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di IT Clinic Cabang Kediri

Indah Yuni Astuti

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Uniska Kediri

Email : indahyuni1@gmail.com

Abstrack

This study discusses human resource management regarding Emotional Intelligence and Work Commitments and Employee Performance conducted, this research period in May 2020 to July 2020 with a total sample of 32 employees and the sampling technique using purposive sampling using criteria that the employee service period is over 5 years and consistent with work which he lived. The analysis technique used is the validity and reliability test, the classic assumption test, multiple linear regression test, R² test, t test and F test. The results of research conducted can be explained that partially there is an influence between Emotional Intelligence (X1) on Employee Performance (Y). Partially there is an influence between Work Commitment (X1) on Employee Performance (Y). Emotional Intelligence (X1) and Work Commitment (X2) simultaneously affect Employee Performance (Y). Based on these results the company management is advised to pay attention to employee potential through attitudes and character in carrying out its performance, by providing knowledge and understanding of managing emotional psychology while working and maintaining its commitment to the company.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Commitment, Employee Performance*

Latar Belakang Teoritis

Era globalisasi ini yang sangat menentukan suatu organisasi atau perusahaan adalah manajemen. Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:2). Manajemen yang baik harus bisa mengatur segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk manajemen sumber daya manusia. Suatu organisasi tidak dapat berjalan jika tidak adanya sumber daya manusia. Dengan semakin cepatnya perkembangan teknologi membuat tantangan bagi organisasi untuk terus berkembang. Untuk itu organisasi harus mempunyai sumber daya yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas harus dilakukan analisis dan dikembangkan secara benar baik dalam tenaga, waktu dan kemampuan yang dapat dimanfaatkan secara optimal baik untuk individu maupun untuk perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik adalah bukan dilihat dari apa yang sumber daya itu lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan dari apa yang mereka lakukan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau

perusahaan sangat besar karena berperan dalam kesuksesan suatu perusahaan, untuk itu maka sumber daya manusia harus dikelola dengan benar agar dapat tercipta kinerja yang berkualitas dan mampu menjadi karyawan yang kompeten.

Salah satu faktor karyawan untuk fokus dan berkembang dalam suatu organisasi pekerjaan adalah dengan menjaga psikologi emosionalnya, agar karyawan atau sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat bekerja sesuai prosedur dengan mampu mengontrol tingkat egoisme dan emosinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Emosi setiap individu akan dapat berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan yang dilakukan seorang individu dimana adanya keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang sehingga individu dituntut agar dapat mengelola emosinya dengan baik. Kemampuan mengelola emosi yang baik seorang karyawan akan memunculkan emosional positif dari dalam dirinya sehingga individu tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada

orang lain maupun lingkungannya, serta bisa menyelaraskan nilai-nilai yang dianut lingkungannya. Faktanya memang kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang sangat penting karena bisa mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam berorganisasi, jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan berdampak positif pada kinerja dan pengendalian emosi di dalam organisasi.

Karyawan PT. Pilar Solusi Digital Surabaya dalam proses menjalankan kinerjanya perlu mempertimbangkan faktor emosional individunya. Problem yang terjadi kurang maksimalnya karyawan dalam mengendalikan emosi dan kesadaran diri ketika memperoleh beban kerja yang banyak, tidak mampu mengontrol dan mengendalikan diri ketika individu karyawan mempunyai masalah dalam kinerjanya. Selain itu, masalah kurang harmonisnya hubungan kerja menjadi problematika yang patut menjadi tolak ukur dalam menjaga hubungan kerja antar karyawan. Permasalahan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini juga didukung hasil kajian penelitian sebelumnya. Menurut Gunawan, Sutaji dan Resmawan (2014:1) menyebutkan bahwa kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pimpinan dalam organisasi, kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Gani, Tewal dan Trang (2018:1) yang berpendapat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Tram dan O'Hara (2006:1) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional para karyawan berhubungan positif dengan kinerja. Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengenali perasaan diri sendiri, dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2015:234). Kecerdasan emosi dapat dikelola dan dimanfaatkan oleh seseorang untuk dapat berinteraksi, berhubungan, bersosialisasi, bekerjasama dengan orang-orang yang ada disekitarnya. Begitu juga dengan karyawan disebuah perusahaan saat bekerja, pasti akan berinteraksi dengan orang lain. Sehingga perlu menjaga tingkat emosi seorang

karyawan dalam menyikapi suatu masalah dalam bekerja.

Faktor lain yang harus menjadi pertimbangan dalam menjaga kinerja perusahaan adalah komitmen kerja. Menurut Kaswan (2016:124) Komitmen kerja adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. komitmen kerja dapat dikatakan merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses seseorang dalam mengekspresikan bentuk perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen di PT. Pilar Solusi Digital Cabang Kediri akan menimbulkan persoalan bagi organisasi, karena komitmen adalah modal awal individu yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu komitmen organisasi pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja. Apalagi kebutuhan karyawan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan mengakibatkan loyalitas serta kepercayaan karyawan akan menurun, dan hal ini akan mengakibatkan berkurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga berakibat kurang baik bagi pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. Hasil penelitian dari Gunawan, Sutaji dan Resmawan (2014:1) menyebutkan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh Mekta (2017:6) bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jadi kinerja dapat dikatakan salah

satu tolak ukur sumber daya manusia, karena kinerja membandingkan antara hasil kerja dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan terus menaikkan standar kinerja karyawan agar hasil dari pekerjaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2012:231).

PT. Pilar Solusi Digital Cabang Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembuatan website dan aplikasi digital mengedepankan pelayanan dan kinerja di setiap lini yang optimal kepada kliennya yang berkantor pusat di Surabaya. Perusahaan tersebut mengharapkan kinerja yang baik pada setiap karyawannya, baik dalam hal usaha yang dilakukan maupun hal yang dipengaruhi oleh kemampuannya baik dalam pengetahuan dan keahlian pekerjaan, karena kinerja yang baik akan terlihat dari apa yang dihasilkan. Perusahaan mengharapkan karyawan yang mempunyai kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, optimal sehingga tidak ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu sehingga apa yang menjadi target perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT. Pilar Solusi Digital Cabang Kediri ditemukan permasalahan minimnya kemampuan karyawan dalam menyadari minimnya etika kerja mereka, kesadaran diri yang dimiliki para karyawan masih kurang. Ketidak mampuan karyawan mengelola emosi diri saat beban kerja yang diperintahkan pimpinan semakin banyak, kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut membuat motivasi kerja karyawan juga menurun, sehingga semangat kerja yang dimiliki karyawan mempengaruhi kuantitas hasil kerja yang ditargetkan. Masalah lain juga terlihat dari sikap kerja karyawan yang ditunjukkan dari hubungan kerja antar rekan yang tidak solid dalam menyelesaikan tugas pekerjaan juga diindikasikan dapat menjadi faktor penurunan kinerja.

Berdasarkan rekapitulasi absen karyawan PT. Pilar Solusi Digital Cabang Kediri pada periode Desember 2019 jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan kehadiran sebanyak 39 karyawan, bulan Januari 2020 kehadiran karyawan menurun sebanyak 36 karyawan hingga periode Februari 2020 terjadi

penurunan dalam jumlah kehadiran karyawan sebanyak 35 karyawan, karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja. Dilihat dari data yang ada maka dapat dikatakan komitmen karyawan terhadap perusahaan masih rendah karena dilihat dari tingkat kehadiran yang rendah, sedangkan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang aktif dalam melakukan pekerjaan, efeknya akan menghambat perusahaan dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan, padahal perusahaan telah menetapkan peraturan bahwa karyawan yang tidak masuk akan dikenakan sanksi oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan gap penelitian di atas, maka dilakukan pengamatan pada penelitian ini yang berfokus pada Judul Penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Surabaya”**.

Tinjauan Pustaka

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Gunawan dkk (2014:3) memberi pengertian kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Handoko (2014:68) kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kemampuan untuk merasakan emosi dengan baik, menerima dan adanya pengetahuan emosional sehingga

dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektualnya.

Dari beberapa pengetahuan diatas dapat diartikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan perasaannya secara tepat dan efektif untuk berhubungan atau bekerjasama dengan orang lain, untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang EQ nya rendah biasanya dirincikan, pertama, jika bicara cenderung menyakitkan dan menyalahkan pihak lain sehingga persoalan pokok bergeser oleh pertengkaran ego pribadi, dan kemudian persoalan tidak selesai bahkan bertambah. Kedua, rendahnya motivasi kerja anak buah untuk meraih prestasi karena tidak mendapat dorongan dan apresiasi dari atasan

Komitmen Kerja

Komitmen sebagai suatu sikap orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasinya. Orang tersebut mau menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya demi untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut tetap dalam keadaan baik. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffiin 2013:15-16).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat dijabarkan bahwa Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seseorang karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi beserta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi terkait dengan organisasi yang telah memperkerjakan para karyawan tersebut. Komitmen organisasai menghasilkan tingkat kehadiran dan perputaran karyawan yang rendah

Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi (2013), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, ber-sedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegi-atan kerja dengan kinerja yang baik. Bila kelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 45 karyawan, sedangkan sampel penelitian ini di ambil berdasarkan masa kerja karyawan yang bekerja di atas 5 tahun di perusahaan sebanyak 32 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis parsial dan uji F.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1	0,250	1,393	0,003	Ha1 diterima
X2	1,140	5,639	0,000	Ha2 diterima
Konstanta				9,511
Nilai R				0,727
Nilai R²				0,528
F_{hitung}				16,625
Sig. F				0,000

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel 4.17 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 9,511 + 0,250X_1 + 1,140 X_2 + 2,649$$

Berdasarkan persamaaan tersebut di atas, dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) = 9,511

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional dan komitmen kerja mengalami peningkatan 1 satuan ke arah positif, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 9,511.

2. Regresi Kecerdasan Emosional (b_1) = $0,250X_1$.

Dapat diartikan bahwa jika Kecerdasan Emosional dapat dikelola dengan baik meningkat 1 satuan ke arah positif, maka akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,250 satuan.

3. Regresi Komitmen Kerja (b_2) = $1,140 X_2$
Dapat diartikan bahwa jika variabel Komitmen Kerja mengalami peningkatan 1 satuan searah dan positif. maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 1,140 satuan.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,528. Hal ini dapat diartikan bahwa keberadaan variabel kecerdasan emosional dan komitmen kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,8% yang sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh indikator-indikator lainnya yang tidak berada dalam penelitian ini

Uji T

1. Uji T variabel Kecerdasan Emosional (X_1).
Hasil perhitungan uji parsial variabel Kecerdasan Emosional diperoleh nilai signifikan. $t(0,003) < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.
2. Uji T variabel Komitmen Kerja (X_2)
Hasil perhitungan uji parsial variabel Komitmen Kerja diperoleh nilai signifikan. $t(0,000) < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Komitmen Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

UJI F

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka

dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, secara empiris dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

Pengaruh Secara Parsial Antara Kecerdasan Emosional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

Berdasarkan kajian analisis data mengenai uji parsial (Uji t) secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikan. $t(0,003) < 0,05$ yang artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

Menurut Handoko (2014:68) kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional yang dirasakan oleh para karyawan di perusahaan sudah dikelola dengan baik pada setiap individu dalam menjalankan kinerjanya. Terlihat dari kesadaran diri karyawan yang mampu mengelola emosi saat menyelesaikan beban kerja di perusahaan, kemampuan mengatur diri sendiri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mampu memotivasi diri sendiri ketika dalam kegagalan kerja yang dijalani dan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Apabila indikator kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, mengatur diri sendiri, memotivasi diri, perhatian diri, dan hubungan kerja yang dilakukan oleh karyawan di kelola dengan baik maka kinerja karyawan juga tidak akan mengalami kendala dan masalah sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh Gani, Tewal & Trang (2018:6) dalam jurnal ilmiahnya yang juga menyatakan bahwa secara positif dan signifikan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nurhidayati (2013:1) berpendapat lain bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Antara Komitmen Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

Hasil uji parsial (Uji t) variabel Komitmen Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai signifikan. $t(0,000) < 0,05$ hal ini berarti secara empiris Ho ditolak dan Ha diterima, maka disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Komitmen Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

Dasar untuk membuat komitmen karyawan menjadi kuat bagi organisasi, dan semakin kecil kemungkinan orang tersebut untuk berhenti (Nonggo & Ikyanyon, 2012) karena komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja itu juga akan saling berhubungan dengan kepuasan kerja. Meyer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen terdiri dari tiga dimensi, yaitu, *affective*, *normative* and *continuance commitment* (Shurbagi dan Zahari, 2014). *Affective commitment* didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan komitmen untuk sebuah organisasi, *continuance commitment* pada komitmen karyawan terhadap organisasi karena investasi yang telah mereka buat atau karena biaya yang harus keluar bila meninggalkan organisasi, *normative commitment* dijelaskan sebagai bentuk komitmen menyangkut perasaan (moral) kewajiban untuk tetap dalam organisasi.

Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan memang menjadi perhatian oleh perusahaan. Strategi perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan dilakukan dengan menanamkan sikap karyawan untuk mau berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga menunjukkan komitmennya dengan mampu

menjaga nama baik perusahaan dalam menjalankan setiap aktivitas pekerjaannya, kesetiaan karyawan untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya dengan menolak tawaran pekerjaan lain yang lebih mensejahterakan karyawan juga patut menjadi bahan pertimbangan. Apabila komitmen kerja ditingkatkan secara menyeluruh, maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan meningkat dan memberikan efek positif kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Gunawan *Et.al* (2014:8) yang menyebutkan bahwa komitmen mampu mempengaruhi kinerja, sedangkan Gani, Tewal & Trang (2018:7) berpendapat komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Akan tetapi, penelitian tersebut berbeda dengan pendapat Mekta (2017:1) yang menyebutkan secara parsial komitmen kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Antara Kecerdasan Emosional (X₁) dan Komitmen Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

Hasil temuan peneliti mengenai uji simultan (Uji F) bahwa hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, secara empiris dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan antara Kecerdasan Emosional (X₁) dan Komitmen Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri.

Terjadinya keterkaitan variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Smith dan Waskely dalam As'ad (1998) menegaskan bahwa seseorang didorong untuk bekerja atau beraktivitas karena berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Dengan demikian bekerja selain sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia, juga merupakan suatu bentuk aktivitas untuk mendapatkan kepuasan diri. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tram dan

O'Hara (2006) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional para karyawan berhubungan positif dengan kinerja. Demikian pula penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deeter, Schelz, Sokja (2003) yang menemukan bahwa aspek kecerdasan emosional membantu para karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

Teori dan kajian hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh argumentasi dari Gunawan *Et.al* (2014:9) menyebutkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional dan komitmen kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil temuan dari Gani, Tewal & Trang (2018:10) menjelaskan prosentase pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja berdasarkan signifikansi F hitung berada dibawah nilai 0,05, maka secara simultan kecerdasan emosional dan komitmen kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmawati (2014:1) sependapat dengan kajian penelitian sebelumnya bahwa kecerdasan emosi dan komitmen sama-sama berpengaruh terhadap kinerja

Kesimpulan

1. Secara parsial terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. t sebesar 0,003 berada dibawah ketentuan yang ditetapkan sebesar 0,05.
2. Secara parsial terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. t sebesar 0,000 berada dibawah ketentuan yang ditetapkan sebesar 0,05.
3. Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 berada dibawah ketentuan yang ditetapkan sebesar 0,05

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Gani, M. Rizki, Bernhard Tewal & Irvan Trang, (2018), Analisis Pengaruh

Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018*. (Online).

(<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21296/21000>, Diakses 17 Januari 2020).

Ghozali, Imam, (2013), Analisis Multivariat dengan Program IBM. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D, (2015), *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Greogy, Moorhead dan Ricky W, Griffin, (2013), *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Edisi 9*. Jakarta : Salemba Empat.

Gunawan, Indra, Sutadji H & Resmawan E, (2014), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-Journal Administrative Reform*, 2014, 2 (2): 1279-1291 ISSN 2338-7637. (Online). ([http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/05/FORMA_T%20GANJIL%20\(05-22-14-05-35-02\).pdf](http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/05/FORMA_T%20GANJIL%20(05-22-14-05-35-02).pdf), Diakses 17 Januari 2020).

Handoko, T. Hani, (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, Yogyakarta: BPF.

Hasibuan, Malayu, SP. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan, (2016), *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Mekta, Hendrawan Qonit, (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA, *Jurnal PROFITA Kajian Ilmu Akuntansi*, Vol 5 No. 2, (Online), (<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/9702>, Diakses 21 Januari 2020).

- Nurhidayati, Ida Nur, Margono S, 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, Vol 11 No 4, (Online), (<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/600>), Diakses 20 Januari 2020).
- Nurita, Meta (2012), Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D, Edisi Revisi, Bandung : Alfabeta.
- Sukmawati, Nurjaya Gani, (2014), Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Wedyagama, Volume 3 Nomor 3 Desember, (Online), (<http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/233>), Diakses, 20 Januari 2020).