



Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi

Ghina Nur Amalia¹, Arjuna Rizaldi²

¹ Universitas Komputer Indonesia, Ghinanura@gmail.com

² Universitas Komputer Indonesia, Arjuna@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 3-10-2021

Revised: 14-11-2021

Accepted: 22-12-2021

Keywords :

(Employee

Empowerment,

Emotional Intelligence,

Employee Job

Satisfaction,

Organizational

Commitment,

Manufacturing)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Employee Empowerment, Emotional Intelligence, and Employee Job Satisfaction in Plan A in one of the automotive parts and accessories manufacturing companies in Cimahi City, either partially or simultaneously. Considering that in the activities of industrial companies in this study, employees are required to achieve production targets with a predetermined processing time as an effort to meet company targets in order to achieve company goals. So, it is very necessary to have employee commitment in this research company. Descriptive verification is the method that researchers use. Primary data in this study were obtained from the results of statements (questionnaires) which were distributed directly to 174 respondents, while secondary data were obtained from employee data in this study. SPSS v.25 software is used in this study to analyze multiple linear regression and to test hypotheses. The results obtained are that there is a partially significant effect of employee empowerment on organizational commitment with a positive direction relationship of 0.523; Emotional Intelligence has a significant effect on partial organizational commitment with a positive direction relationship of 0.627; Then on employee job satisfaction as the third independent variable found the results that have a partially significant effect on organizational commitment with a positive direction relationship of 0.063; Employee Empowerment, Emotional Intelligence, and employee job satisfaction can simultaneously affect organizational commitment. In addition, there are results obtained that this research is in the category of a fairly strong

relationship with a positive correlation, so it can be concluded that if the independent variables of employee empowerment, emotional intelligence, and employee job satisfaction are high, the organizational commitment is also higher.

ABSTRAK

**Kata Kunci :
(Pemberdayaan
Karyawan, Kecerdasan
Emosional, Kepuasan
Kerja Karyawan,
Komitmen
Organisasional,
Manufaktur)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Plan A di salah satu perusahaan industri manufaktur suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan. Mengingat dalam kegiatan di perusahaan industri pada penelitian ini, karyawan dituntut untuk mencapai target produksi dengan waktu pengerjaan yang telah ditentukan sebagai upaya untuk memenuhi target perusahaan guna mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Maka, diperlukan dengan sangat adanya komitmen karyawan pada perusahaan penelitian ini. Deskriptif verifikatif menjadi metode yang peneliti gunakan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pernyataan (kuesioner) yang disebarkan langsung kepada 174 responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari data karyawan pada penelitian ini. Digunakan software spss v.25 pada penelitian ini untuk menganalisis regresi linier berganda serta untuk pengujian hipotesis. Diperoleh hasil adanya pengaruh dari pemberdayaan karyawan yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional dengan hubungan arah positif sebesar 0,523; Kecerdasan Emosional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional parsial hubungan arah positif sebesar 0,627; Kemudian pada kepuasan kerja karyawan sebagai variabel bebas ketiga mendapati hasil yakni berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional dengan hubungan arah positif sebesar 0,063; Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, serta kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi secara simultan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, terdapat hasil yang diperoleh yakni penelitian ini berada dalam kategori hubungan yang cukup kuat dengan korelasi yang positif, maka dapat ditarik kesimpulan jika variabel bebas pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan adalah tinggi, maka komitmen organisasional semakin tinggi juga.

1. PENDAHULUAN

Dunia industri pada era keterbukaan ini tentunya menghadapi berbagai rintangan yang

berat sebagai tanda dalam persaingan secara regional, nasional, bahkan mencakup internasional. Berdasarkan berbagai macam pengalaman yang sudah dialami oleh organisasi - organisasi di negara maju yang menunjukkan bahwa secara konsisten hanya organisasi yang melaju dalam upaya meningkatkan dirinya melalui perkembangan organisasi yang bisa bertahan. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan professional dibutuhkan perusahaan untuk bertahan seperti itu. Manusia sebagai sumber daya di dalam suatu organisasi memiliki persepsi, kepripadian dan pengalaman hidup yang unik, latar belakang budaya, kemampuan belajar dan menangani tanggung jawab, sikap keyakinan dan tingkat aspirasi yang berbeda.

Perusahaan manufaktur yang memproduksi suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor tentunya memiliki teknologi mesin yang dikelola oleh karyawan untuk menghasilkan produk dengan jaminan standar kualitas yang diakui oleh banyak negara pemakai. Dengan memiliki visi yakni menjadi perusahaan industri manufaktur suku cadang otomatis yang dapat berada dalam persaingan serta tumbuh berkembang dengan sehat untuk memenuhi misi yang ada yaitu memproduksi berbagai jenis kebutuhan industri otomatis dengan pasokan, harga, dan mutu yang memiliki daya saing tinggi sebagai untuk menjamin kepuasan pelanggan yang dilakukan dengan pengelolaan yang professional.

Penelitian Sidharta & Margaretha (2011) menemukan bahwa sangatlah penting bagi perusahaan untuk menjaga komitmen pegawainya karena akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai untuk menjadi positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang adil terhadap semua karyawan akan membuat mereka tetap fokus pada penyelesaian pekerjaan yang diberikan, tanpa perlu harus meniadakan setiap perbedaan yang ada di antara para karyawan.

Dari pihak perusahaan, satu hal khusus yang penting untuk diperhatikan adalah pemberdayaan secara efektif dan efisien dari para karyawan yang bekerja. Pemberdayaan dapat membedakan golongan SDM yang berdaya dengan golongan sumber daya manusia yang tidak berdaya berdasarkan pendekatan psikologis. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian Maina (2016) menyatakan bahwa temuan pada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan komitmen organisasi pada organisasi yang bersangkutan.

Untuk pencapaian kinerja suatu organisasi bisa melampaui target maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diperhatikan. Salah satu komponen untuk bisa memberikan kontribusi besar pada hubungan antara manajer dengan karyawannya yakni dengan kecerdasan emosional yang menurut Goleman dalam penelitian Cha (2013) terdiri dari unsur dalam atau internal yang meliputi kesadaran diri, kapasitas aktualisasi diri, rasa kemandirian, dan keteguhan serta unsur eksterior meliputi hubungan interpersonal, rasa tanggung jawab, dan kemudahan empati.

Landasan keunggulan bersaing suatu perusahaan atau organisasi menurut Kusumawardhani (2018), adalah bagaimana karyawan dikelola dengan tidak hanya memandang mereka sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi,

tetapi diperlukan untuk memandang mereka sebagai pribadi yang juga memiliki kebutuhan atas penghargaan dan pengakuan. Jika perusahaan dapat memberikan perhatian yang serius dan benar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Irawan dan Sudarma (2016) juga berpendapat bahwa dalam mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi supaya menjadi lebih maju, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Sebagai cara yang dapat dilakukan pihak manajemen untuk memberikan kepuasan terhadap karyawannya adalah dengan memberikan perhatian.

Cara mendapatkan kontribusi positif diperlukan pengelolaan keberadaan karyawan dengan baik demi kemajuan organisasi. Maka, jika perusahaan tidak mengelola dengan baik karyawannya otomatis semangat dalam bekerja akan turun dan keputusan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi. (Sari (2014)).

Secara garis besar, kuesioner awal yang telah dibagikan kepada 30 karyawan Plan A di perusahaan industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor di kota Cimahi dalam penelitian ini, serta wawancara yang telah peneliti lakukan memperoleh fenomena mengenai pemberdayaan karyawan yakni beberapa karyawan tidak mendapatkan bantuan dalam penyelesaian beban kerja melalui *section head*.. Mengenai kecerdasan emosional masih terdapat karyawan yang belum dapat mengendalikan diri serta memotivasi diri. Mengenai kepuasan kerja karyawan terdapat masalah mengenai supervisi, gaji, imbalan kontegensi, dan penghargaan. Kemudian mengenai komitmen organisasional terdapat masalah pada indikator komitmen kontinyu yang artinya adanya kekhawatiran dalam diri karyawan mengenai kemungkinan yang akan terjadi apabila memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan tanpa adanya pegangan pekerjaan lain.

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh, [1] Bagaimana gambaran mengenai pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja karyawan, dan Komitmen Organisasional pada Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini. 2] Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara parsial pada Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini. [3] Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional secara parsial pada Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini. [4] Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional secara parsial pada Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini. [5] Seberapa besar pengaruh pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional secara simultan pada Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini.

Peran yang dimiliki karyawan atau pekerja ada banyak, baik sebagai edukator untuk terkait berbagai hal maupun sebagai mediator. Oleh sebab itu, penelitian ini akan menganalisis pemberdayaan menurut karyawannya, Kecerdasan Emosional, Dan Kepuasan dalam saat bekerja pada setia Karyawan Terhadap Komitmen karyawan pada Organisasi tempatnya bekerja pada perusahaan swasta bidang manufaktur terutama bergerak di dunia industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor di kota Cimahi, menggunakan uji analisis regresi berganda.

2. KAJIAN LITERATUR

Definisi Pemberdayaan Karyawan

Menurut Snell dan Bohlander dalam penelitian Arifan (2018), pemberdayaan adalah proses kekuatan yang diberikan kepada karyawan untuk bisa mengatasi perubahan yang diperuntukan sebagai pendorong dalam mengambil tanggung jawab yang dilakukan. Berdasarkan paparan diatas, Snell dan Bohlander mengemukakan ada enam indikator pemberdayaan karyawan yakni karyawan mendapatkan delegasi serta perusahaan melibatkannya ke dalam kegiatan di perusahaan, kemudian pihak perusahaan membangun kepercayaan dengan pihak karyawan, memberikan kepercayaan tanpa memihak atau memandang apapun dari perusahaan demi terciptanya kepercayaan diri dalam diri karyawannya, selanjutnya dalam kredibilitas, perusahaan tidak lupa untuk memberikan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja, pada akuntabilitas diperlukan evaluasi dari perusahaan mengenai tanggung jawab serta wewenang kepada karyawannya, dan terakhir mengenai komunikasi yang diharapkan memberikan dampak terbuka dalam memahami bagi karyawan dan pihak perusahaan.

Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut emosional menurut Goleman dalam penelitian Rizaldi (2021) adalah kemampuan seseorang dengan keterampilannya dalam pengendalian diri, memotivasi diri sendiri, menunjukkan rasa empati, serta keterampilan sosialnya untuk mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, kemudian untuk dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi termasuk tidak melebihi – lebihkan rasa senang, mengendalikan dorongan hati, dan mengatur suasana hati. Berdasarkan paparan di atas, Goleman mengemukakan bahwa dalam kecerdasan emosional terdapat lima indikator yang dapat dijadikan sebagai pedoman oleh seseorang dalam mencapai kesuksesan, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Sunuharjo (2016), Kepuasan kerja memiliki makna pada emosi yang memiliki tingkatan positif serta membuat senang terhadap setiap individu. Luthans dalam Sunuharjo (2016) membagi indikator yang menjadi ukuran dalam menentukan besarnya kepuasan kerja seseorang terhadap tempat bekerjanya yakni ada lima indikator, yaitu mengenai promosi untuk karyawan, supervisi atau yang menjadi pengawasan dari manajer, rekan kerja ketika melaksanakan pekerjaan, sifat pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan apakah cocok atau tidak, kondisi operasional yang dialami karyawan apakah sudah sesuai atau tidak, komunikasi dalam pekerjaan mempermudah atau menghambat, gaji yang diterima apakah berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan, imbalan kontengensi apakah sesuai keinginan karyawan, dan terakhir adalah penghargaan yang diterima karyawan apakah ada atau tidak.

Definisi Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dalam penelitian Arifan (2018), komitmen organisasi yakni suatu situasi yang dihadapi karyawan mengenai keberadaannya di organisasi tersebut dengan memutuskan akan memihak serta memiliki tujuan yang diiringi keinginan untuk tetap berada atau menjadi bagian dalam organisasi. Robbins dan Judge dalam penelitian Arifan (2018) menyatakan ada tiga indikator dalam komitmen organisasional yakni komitmen afektif yang bermakna keterikatan berdasarkan emosional, komitmen kontinyu dimana karyawan bertahan karena takut merugi jika keluar dari tempat bekerjanya sekarang, dan komitmen normatif bermakna bertahan di perusahaan karena kewajiban untuk tujuan perusahaan.

Keterkaitan Pemberdayaan Karyawan dengan Komitmen Organisasional.

Di keterkaitan variabel x2 dan y ini ditemukan variabel pemberdayaan karyawan secara positif memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasional. Penelitian di Negeri Jiran Malaysia dengan judul “Meneliti pengaruh pemberdayaan karyawawan, teamwork, dan pelatihan karyawawan terhadap komitmen organisasi” oleh Hanaysha (2016), bertujuan untuk mengetahui hubungan atau efek yang terjadi antara pemberdayaan karyawan, teamwork, pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasional di sektor pendidikan. Hasil pengujian datanya adalah bahwa benar terdapat pengaruh positif secara signifikan.

Keterkaitan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Apabila di antara karyawan sudah tidak memperdulikan kondisi mental seseorang, maka dapat dipastikan komitmen terhadap organisasi akan menurun. Penelitian terdahulu dengan judul “Relationship of Emotional Inteligence to Organizationnal Commtment of Colleege Teachers in Pakistann” (2016), penelitian di Sekolah Tinggi Pemerintah di Provinsi Punjab Pakisran ini bersifat deskriptif. Alat instrumen berupa 600 kuesioner diberikan kepada guru – guru di sekolah tinggi pemerintah yang menyebar di 10 kota pada provinsi Punjab. SPSS digunakan untuk pengujian data. Hasilnya menunjukkan bahwa di antara kecerdasn emosional dengan komitmen organisasional terdapat hubungan positif yang terjadi. Berdasarkan hasilnya maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sebaiknya dapat diikuti sertakan ke dalam kriteria rekrutmen dan penyeleksian untuk para calon guru. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional bisa menjadi alat intervensi dalam peningkatan komitmen para guru di sekolah.

Keterkaitan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional

Komitmen dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja yang bagus di perusahaannya. Melakukan perkerjaannya dengan baik kemudian diiringi dnegan bersungguh-sungguh dapat diperoleh dari karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan

merasa nyaman dengan tempat bekerjanya, hal ini dapat menambah komitmen organisasional semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian ‘Pengaruh Job Stress & Job Satissfaction terhadap Organizational Commitment’ oleh Hakim, Lukmanul dan Hidayat, Agi Syarif bertujuan untuk meneliti adanya efek keseimbangan antara kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada komitmen organisasi yang terjadi di dunia kesehatan terutama bagi karyawannya. Memiliki 275 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen adalah sedang. Kesimpulan ini menyatakan kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang seimbang adalah penting sebagai cara dalam pengembangan dan untuk meningkatkan komitmen organisasi di antara petugas kesehatan. Penelitian ini memperoleh nilai keseimbangan 5,27 untuk persepsi kehidupan kerja. Nilai rata – rata untuk tingkat kepuasan kerja dan komitmen pekerja kesehatan adalah 3,20 dan 3,43 yang menyatakan adalah sedang.

Keterkaitan Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional

Pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja menjadi tiga variabel bebas dalam penelitian ini yang merupakan bagian dari cara untuk memotivasi karyawan dalam hal mempunyai dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian “pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja and pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada pt. Pegadaian (persero) kanwil manado” oleh N.Kakio., V.P.K.Lengkong., Y.Uhing memiliki kesimpulan bahwa variabel x1 kecerdasan emosional, variabel x2 kepuasan kerja, dan variabel x3 pemberdayaan karyawan, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel y komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. Penelitian ini pula memberikan saran kepada setiap karyawan di perusahaan tersebut untuk tidak berhenti dalam meningkatkan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawannya dalam diri.

3. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif dan verifikatif digunakan di dalam riset ini dengan data penelitian yang bersifat kuantitatif. Analisis regresi berganda juga digunakan untuk analisis penelitian dalam riset ini. Metode deskriptif dipakai untuk memberikan skema mengenai perkembangan variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan Metode verifikatif digunakan dalam melihat besar imbas variabel independen kepada variabel terikat atau dependen. Explanatory survey terpilih menjadi jenis dalam penelitian ini dikarenakan untuk dapat memaparkan kedudukan dari variabel yang diuji serta untuk dapat mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh antara variabel. Selanjutnya peneliti mencari tahu

bagaimana keterkaitan yang dikatakan signifikan sesama variabel dalam pengujian, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan penelitian ini yaitu mengenai pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasional.

Sumber data primer yang digunakan bersumber dari kuesioner dengan populasinya adalah karyawan bagian Plan A di salah satu perusahaan industri suku cadang dan aksesoris motor di kota Cimahi yang berjumlah 314 karyawan. Dalam penarikan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan hasil 176 karyawan dan berlanjut dengan rumus Newman untuk ukuran alokasi penyebaran kuesioner pada masing – masing unit. Skala Likert digunakan untuk rancangan dalam penjabaran kuesioner pada penelitian ini, yakni dengan [1] skor 5 diberikan untuk pernyataan sangat setuju (SS), [2] Skor 4 diberikan untuk pernyataan setuju (S), [3] skor 3 diberikan untuk pernyataan kurang setuju (KS), [4] skor 2 diberikan untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan terakhir [5] Skor 1 diberikan kepada pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

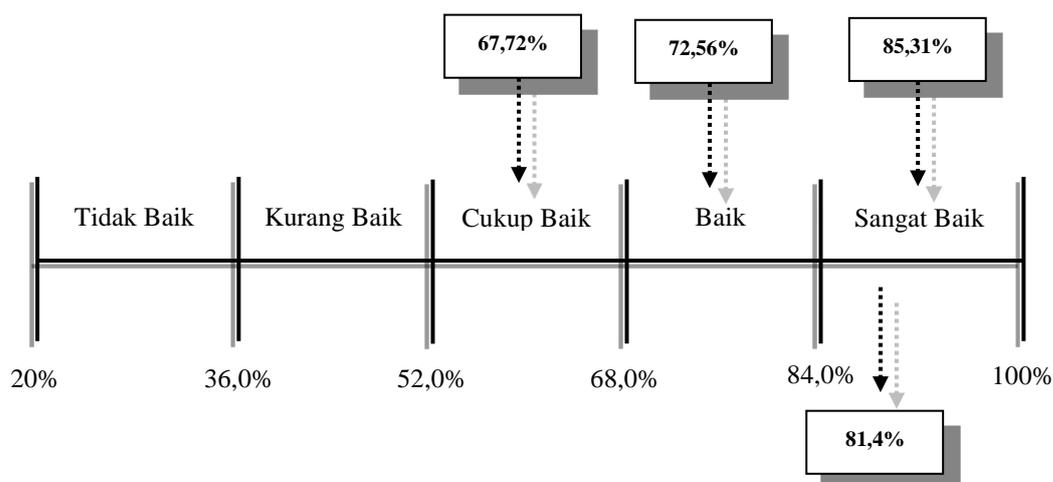
Dikarenakan peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka uji data yang pertama harus dilakukannya uji dalam asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, lalu uji heteroskedastisitas. Karena instrumen penelitian ini adalah kuesioner sebagai penjabaran indikator dari variabel penelitian, maka selanjutnya pengujian untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas. Validitas menurut Sugiyono (2012) memiliki makna yakni untuk mengetahui kekuatan yang dimiliki instrumen sebagai alat yang digunakan dalam mengukur apa yang akan diukur, sedangkan reliabilitas memiliki pengertian dalam hal sejauh mana instrumen untuk sebagai pengukur yang bertugas untuk dapat diandalkan atau dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang dinyatakan valid bisa berlanjut untuk memperoleh data dan dapat digunakan untuk mengukur yang harus diukur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tanggapan Karyawan mengenai Komitmen Organisasional (Y), Pemberdayaan Karyawan (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (X3)

Di bawah ini merupakan rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai Komitmen Organisasional (Y), Pemberdayaan Karyawan (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (X3) dengan disajikan oleh bentuk garis kontinum serta nilai total dari persentase skor di setiap variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Kontinum Komitmen Organisasional (Y), PEMBERDAYAAN KARYAWAN (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (X3)

Berdasarkan hasil kontinum di perusahaan industri ini didapat persentase keenam indikator variabel pemberdayaan karyawan diperoleh hasil Keinginan 80,9%, Kepercayaan 80,8%, Percaya Diri 83,2% sebagai hasil tertinggi, Kredibilitas 78,3%, Akuntabilitas 81,1%, Komunikasi 83,2% sebagai hasil tertinggi juga. Total persentase variabel pemberdayaan karyawan sebesar 81,4% dan berdasarkan garis kontinum dalam kriteria baik.

Perolehan hasil akhir dari penelitian deskripsi ini yang didapat berdasarkan persentase kelima indikator variabel kecerdasan emosional diperoleh hasil kesadaran diri 83,3%, pengendalian diri 89,9% sebagai hasil tertinggi, motivasi diri 85,6%, empati 87,4%, keterampilan sosial 85,6%. Persentase variabel kecerdasan emosional yang di peroleh dari pengujian ini sebesar 85,31% dan berdasarkan garis kontinum dalam kriteria sangat baik.

Perolehan hasil akhir dari penelitian deskripsi ini yang didapat berdasarkan persentase kesembilan indikator variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil promosi 76,8%, supervisi/pengawasan 71,8%, rekan kerja 79,0% menjadi hasil tertinggi, sifat pekerjaan 74,8%, kondisi operasional 78,3%, komunikasi 76,2%, gaji 59,5%, imbalan kontegensi 50,4%, penghargaan 51,5%. Total persentase variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 67,72% dan berdasarkan garis kontinum dalam kriteria cukup baik.

Perolehan hasil akhir dari penelitian deskripsi ini yang didapat berdasarkan persentase ketiga indikator variabel komitmen organisasional diperoleh hasil komitmen afektif 74,00%, komitmen kontinyu 73,33%, komitmen normatif 76,67% menjadi hasil tertinggi. Total persentase variabel komitmen organisasional sebesar 72,56% dan berdasarkan garis kontinum dalam kriteria baik.

Uji Klasik
Pengujian Normalitas

**Table 1. Pengujian Normallitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06928223
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.027
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumberr: Peneliti (2021)

Tabel nomer 1 ini, data pada penelitian di perusahaan industri ini merupakan berdistribusi normal karena nilai probabilitas dari variabel residual yakni sebesar $0.200 > 0.05$, ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas data sesuai atau terpenuhi. Karena tujuan dari uji normalitas adalah menguji variabel residual yang berada dalam model regresi berdistribusi normal (Ghazali, 2011). Sesuai penelitian oleh Akhmad Ali (2017) bahwa hhasil pengujian normalitas dengan metode kolmogorov smirnov model regresi memiliki nilai pengujian lebih besar dari 0,05 sehingga data dikatakan berdistribusi dengan normal.

Table 2. Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemberdayaan Karyawan	.730	1.369
Kecerdasan Emosional	.710	1.408
Kepuasan Kerja Karyawan	.890	1.124

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 2, diperoleh bahwa ketiga variabel x dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga peneliti menyimpulkan tidak ada data yang memiliki masalah multikolinieritas. Dengan demikian asumsi multikolinieritas data terpenuhi. Penelitian sebelumnya oleh Akhmad

Ali (2017) memperoleh hasil nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 pada setiap variabel yang diuji olehnya, sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model penelitian.

**Table 3. Pengujian Heteroskedastitas
Correlations**

		Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Pemberdayaan Karyawan	Correlation Coefficient	.015
		Sig. (2-tailed)	.846
		N	174
	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	-.011
		Sig. (2-tailed)	.881
		N	174
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	.014
		Sig. (2-tailed)	.851
		N	174

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti (2021)

Kemudian pada tabel 3, diketahui varians residual pada data dalam penelitian ini ternyata bersifat homogen karena nilai signifikansi > 0.05 dari masing - masing variabel, sehingga dapat ditarik asumsi heteroskedastitas data terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Table 4. Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Modell		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.847	3.269		.565	.573
	Pemberdayaan Karyawan	.145	.038	.251	3.858	.000
	Kecerdasan Emosional	.398	.058	.448	6.802	.000
	Kepuasan Kerja Karyawan	.087	.030	.169	2.873	.005

a. Dependent Variable: Komittmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4, diperoleh makna apabila semua variabel bebas yaitu penerapan pemberdayaan karyawan, penerapan kecerdasan emosional, serta penerapan kepuasan kerja karyawan bernilai 0 (nol) dengan katakata lain perubahan tidak ada yang

terjadi karena nilai konstanta bernilai 1.847 maka diprediksi 1.847 kali nilai komitmen organisasional akan bernilai. Pemberdayaan karyawan sebagai variabel X1 dengan perolehan koefisien regresi berganda bernilai 0.145, diprediksi bisa membuat komitmen organisasional ikut meningkat sebanyak 0.145 kali juga. Kemudian kecerdasan emosional sebagai variabel x2, memperoleh koefisien regresi bernilai 0.398, diprediksi bisa membuat komitmen organisasional ikut meningkat sebanyak 0.398 kali juga. Terakhir adalah kepuasan kerja karyawan sebagai variabel x3 dengan perolehan koefisien regresi berganda bernilai 0.087 kali, diprediksi bisa membuat komitmen organisasional ikut meningkat sebanyak 0.087 kali juga. Sehingga, terlihat perubahan positif karena koefisien regresi memiliki tanda positif pada pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional Di perusahaan industri pada penelitian ini. Demikian sebaliknya, perubahan negative pada pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan akan membuat perubahan yang negatif terhadap komitmen organisasional di perusahaan industri pada penelitian ini.

Analisis Korelasi Simultan

Table 5. Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.475	.466	5.11382	1.952

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan, Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Pada tabel 5, data yang digunakan pada penelitiannya ini termasuk ke dalam kategori hubungan cukup kuat antara pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, serta kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasional bagian plan A perusahaan industri ini berdasarkan ketentuan kelas interval antara 0,61 – 0,80 karena nilai R yang diperoleh penelitian ini sebesar 0,690. Kakio, Lengkong, dan Uhing (2019) yang mengindikasikan tentang pengaruh secara bersama dari kecerdasan emosional sebagai variabel x1, kepuasan kerja sebagai variabel x2, dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel x3 terhadap pemahaman dan penerapan komitmen organisasional di PT, Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. Peranan penting kecerdasan emosional dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seberapa besar tingkat kepuasan mereka ketika bekerja dan seberapa maksimal pihak manajemen perusahaan dalam mempergunakan dan meningkatkan kemampuan para karyawan menjadi penentu komitmen organisasi di organisasi tersebut. Hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat dan menggunakan kemampuan yang terbaik dengan tetap menjaga kepuasan kerja menunjukkan bahwa mereka mempunyai komitmen penuh untuk menjaga keberlangsungan badan usaha milik negara ini. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitiannya yaitu terdapat hubungan yang

positif pada variabel x1 yakni kecerdasan emosional, variabel x2 yakni kepuasan kerja, serta variabel x3 yakni pemberdayaan karyawan terhadap variabel y yakni komitmen organisasional pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado yaitu sebesar 96,8% atau dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Kemudian, variabel bebas yang terdiri dari pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 47,61% terhadap komitmen organisasional dengan sisanya yakni 52,9% lainnya adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak berada dalam penelitian ini seperti beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Selanjutnya uji hipotesis secara parsial memperoleh hasil sebesar 3.858 yang berada diluar nilai t-tabel yakni -1.654 dan 1.654 sebagai nilai t-hitung pemberdayaan karyawan. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, ini menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima yang memiliki makna variabel x1 pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y komitmen organisasional karyawan plan A di perusahaan dalam diteliti ini. Penelitian yang diteliti oleh Hanaysha (2016), menyatakan variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional di Malaysia.

Pengujian hipotesis berlanjut pada variabel x2 yakni kecerdasan emosional yang memperoleh nilai t-hitungnya sebesar 6.802. Berdasarkan nilai t-hitungnya berada diluar nilai t-tabel yakni -1.654 dan 1,654 maka H0 ditolak dan H1 diterima sesuai kriteria pada pengujian hipotesis. Ini memiliki makna bahwa secara parsial kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan plan A di perusahaan yang diteliti ini. Hal ini didukung dengan penelitian Shafiq & Akram Rana (2016) di Pakistan, menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasional.

Hasil uji hipotesis nilai t-hitung pada variabel x3 yakni kepuasan kerja karyawan sebesar 2.873 menjadi akhir dari pengujian ini. Nilai t-hitung penelitian ini berada diluar nilai t-tabel -1.654 dan 1.654 maka H0 ditolak dan H1 diterima sesuai kriteria dalam pengujian hipotesis. Ini memiliki pengertian bahwa variabel kepuasan kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Plan A di perusahaan manufaktur ini. Hasil ini sama pula oleh penelitian terdahulu oleh Liu et al. (2017), dimana di dalam penelitiannya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada BUMN di China.

Table 6. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4029.714	3	1343.238	51.364	.000 ^b
	Residual	4445.689	170	26.151		
	Total	8475.403	173			

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional
- b. Prediictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan, Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional

Dari tabel 6, secara simultan pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan memiliki Fhitung (51,364) > Ftabel (2.66), ini menunjukkan ketiga variabel bebas tersebut terhadap komitmen organisasional ada pengaruh secara signifikan. Berdasarkan kriteria dalam pengujian hipotesis, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti, untuk meningkatkan komitmen organisasional sangatlah diperlukan pemenuhan secara maksimal pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, serta kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan dukungan penelitian terdahulu oleh Kakio et al. (2019) yang menyatakan secara parsial maupun secara simultan, variabel pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, serta keppuasan kerja karyawan berrpengaruh positif dann secara signifikan terrhadap komitmen organisasional PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.

5. KESIMPULAN

Pemberdayaan Karyawan pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini berdasarkan indikator keinginan, Kepercayaan, memiliki kepercayaan, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi. Total skor tertinggi diperoleh oleh percaya diri dan komunikasi. Total skor terendah diperoleh oleh kredibilitas mengenai perusahaan memandang karyawan sebagai pegawai dan partner strategis. Secara keseluruhan Pemberdayaan Karyawan pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini tergolong baik. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa pemberdayaan karyawan membantu meningkatkan komitmen organisasional, karena apabila yang diberikan perusahaan seimbang dan layak maka komitmen yang dipegang oleh karyawan terhadap perusahaan pun akan meningkat. Kecerdasan Emosional pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini yang diukur berdasarkan indiikator kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, and keterampilan sosial. Total skor tertinggi berada pada indikator pengendalian diri. Sedangkan skor terendah berada pada indikator Kesadaran diri mengenai kemampuan untuk waspada terhadap suasana hati ketika marah. Secara keseluruhan Kecerdasan Emosional pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini tergolong sangat baik. Pengaruh signifikan yang diberikan kecerdasann emosionall terhadap komitmen organisasional pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh jelas bahwa kecerdasan emosional yang dapat dikendalikan dengan baik oleh karyawan dan perusahaan, kemudian berjalan dengan baik seperti karyawan terhibur, karyawan mendapatkan motivasi oleh perushaan maka komitmen organisasional pada karyawan

tentu akan meningkat. Kepuasan Kerja pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini yang diukur berdasarkan indikator promosi, supervise/pengawasan, rekan kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasional, komunikasi, gaji, imbalan kontigensi, dan penghargaan. Total skor tertinggi berada pada indikator rwkan kerja. Sedangkan total skor terendah berada pada indikator imbalan kontegensi mengenai bahwa perusahaan tidak memberikan tunjangan lain kepada karyawannya seperti yang dilakukan perusahaan lain. Secara keseluruhan Kepuasan Kerja pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini tergolong cukup baik. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasional karena karyawan menjadi mempunyai dorongan untuk mengerjakan pekerjaannya seperti diberikan penghargaan ketika berprestasi dan mendapat tunjangan lain. Komitmen Organisasional pada karyawan Plan A Di perusahaan industri pada penelitian ini yang diukur berdasarkan indikator Komitmen Afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif. Total skor tertinggi berada pada indikator komitmen normative. Sedangkan total skor terendah berada pada indikator komitmen kontinyu mengenai karyawan dapat meninggalkan perusahaan jika sudah memiliki pekerjaan lain. Secara keseluruhan Komitmen Organisasional pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini tergolong baik. Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Plan A di perusahaan industri pada penelitian ini Secara Simultan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa terpenuhinya Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Komitmen Organisasional sehingga akan lebih cepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The effect of job stress and job satisfaction on organizational commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(1).
- Hanaysha, J. (2016). Testing The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Employee Productivity In Higher Education Sector. *International Journal Of Learning & Development*, 6(1).
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja. *Journal Of Applied Business Administration*, 5(1), 34-43.
- Shafiq, M., & Rana, R. A. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(62).

- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2).
- Kakio, N. P., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Liu, F., Tso, K. F. G., Yang, Y., & Guan, J. (2017). Multilevel analysis of employee satisfaction on commitment to organizational culture: Case study of Chinese state-owned enterprises. *Mathematical and Computational Applications*, 22(4), 46.
- Irawan, L., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2).
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(5), 504-515.
- Arifan, N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan, malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sari, R. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *bachelor thesis, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*.