

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. ABI BADUNG

Dewa Ayu Istri Gedong Astari Dewi¹
I Made Artha Wibawa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email : dewaayuiistri2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional karyawan PT. ABI Badung. Penelitian dilakukan di PT. ABI Badung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 165 orang. Pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, uji asumsi klasik dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Implikasi dari penelitian ini adalah dibutuhkannya kepedulian perusahaan PT. ABI Badung terhadap kecerdasan emosional yang dimiliki masing-masing karyawannya. Kepedulian ini akan mendorong munculnya rasa puas dan komitmen karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional; Kecerdasan Emosional; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of job satisfaction in mediating the influence of emotional intelligence on organizational commitment. The study is conducted at PT. ABI Badung. The sampling technique used in this study is probability sampling samples and the number of samples used is 165 people. Data collection was obtained from the results of distributing questionnaires. The analysis technique used in this study is path analysis, classic assumption test, and multiple tests. The results of data analysis showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on organizational commitment. Emotional intelligence had a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction partially mediates the influence of emotional intelligence on organizational commitment. The implication of this study is PT. ABI Badung needed to care about the emotional intelligence of each employee. This concern will encourage employee satisfaction and commitment because they feel valued and cared for.

Keywords : Organizational Commitment; Emotional Intelligence; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu dari beberapa aspek yang memiliki peran penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tidak akan bisa menjalankan kegiatannya secara optimal. Fenomena yang masih menjadi bahasan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah ukuran karyawan ketika melakukan identifikasi pada perusahaan guna tetap bergabung dengan organisasi. Komitmen organisasional dapat menjadi permasalahan terbesar untuk perusahaan dalam proses manajemen sumber daya manusia, karena jika komitmen organisasional karyawan rendah, maka perusahaan akan mengalami hambatan dalam proses kegiatannya.

Giauque *et al.* (2014) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mengejar kualitas tidak hanya mempertimbangkan bagaimana organisasi mampu meningkatkan komitmen karyawannya. Komitmen organisasional ini bisa tumbuh disebabkan oleh individu yang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang memiliki dukungan moral (Iftikar dkk., 2018). Auda (2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan kerja keras dalam mencapai tujuan organisasi dan berkeinginan kuat agar tetap bertahan di perusahaan tempatnya bekerja. Walaupun komitmen organisasional merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, namun masih banyak terdapat masalah terkait komitmen tersebut.

Penelitian ini dilakukan di PT. ABI Badung yaitu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur khususnya perlengkapan dan kebutuhan *traveling*. PT. ABI Badung memiliki persaingan yang tinggi baik di tingkat domestik maupun internasional, maka dari itu perusahaan diharapkan tetap kompetitif dalam menghadapi tantangan global. Hasil pra survei yang dilakukan dengan metode wawancara pada 10 karyawan PT. ABI Badung ditemukan bahwa terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasional karyawan. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan menyatakan tidak merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan sehingga menyebabkan karyawan tidak bahagia pada perusahaan. Menurunnya komitmen organisasional karyawan juga disebabkan oleh ketidakpuasan mereka, seperti tidak ada kepastian jenjang karir. Perusahaan juga kurang memperhatikan imbalan yang mereka berikan kepada karyawan. Berdasarkan hasil pra survei terdapat karyawan yang menyatakan bahwa bonus lembur yang diterima masih belum diberikan sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka tidak diapresiasi dengan baik oleh perusahaan.

Selain wawancara dengan karyawan, wawancara juga dilakukan dengan *Human Resource Development* PT. ABI Badung. Beliau menyatakan bahwa terdapat karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan walaupun kesalahan yang dilakukan tidak fatal tetapi mereka melakukannya secara berulang-ulang. Hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk membawa *handphone* dan terpantau oleh CCTV terdapat karyawan yang menyalahgunakan kesempatan tersebut untuk bermain *handphone* saat jam kerja berlangsung sehingga berdampak pada tertundanya tercapainya target produksi. Partisipasi karyawan dinilai kurang aktif

dalam melibatkan diri ketika bekerja dan terdapat juga karyawan yang belum memiliki inisiatif untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi terutama ketika bekerja.

Rendahnya komitmen organisasional tidak luput dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal ini selaras dengan kondisi perusahaan yang terbagi menjadi 4 pabrik sehingga menyebabkan sering dilakukan perubahan manajemen untuk menyesuaikan dengan permintaan produk di masa pandemi Covid-19. Karyawan mudah merasakan stress ketika dilakukan sistem *rolling* dari satu pabrik ke pabrik yang lain yang tentunya setiap pabrik memiliki kondisi dan situasi kerja yang berbeda-beda. Permasalahan mengenai kecerdasan emosional juga disebabkan karena rendahnya daya paham karyawan ketika melakukan pengaturan pada emosionalnya sendiri maupun melakukan pemahaman pada kondisi emosional kolega kerjanya. Selain itu perusahaan juga melakukan kegiatan eksportir sehingga perputaran kerja yang tinggi menyebabkan tensi atau temperamen yang dirasakan karyawan menjadi meningkat. Mereka akan kehilangan konsentrasi dalam bekerja dan mudah terjadi perselisihan dengan rekan kerja.

Permasalahan kecerdasan emosional yang terjadi pada karyawan akan meresahkan mereka dan dapat menyebabkan ketidak inginan untuk bekerja sehingga kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun. Namun karena susah mencari pekerjaan di masa pandemi akhirnya karyawan memilih untuk bertahan di organisasi. Selain itu, karyawan akan merasa tertekan karena memiliki rekan dan lingkungan kerja yang kurang kooperatif serta melakukan rangkap tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasional telah diteliti oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional karyawan di suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah kecerdasan emosional (Mirah & Netra, 2019). Dikutip dari Rachmelya & Suryani (2017), “karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dinyatakan akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya”. Mengutip pula dari Raza *et al.* (2014), “kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan ini ditunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka cenderung meningkatkan komitmen organisasional mereka terhadap perusahaan”.

Selain memengaruhi komitmen organisasional, kecerdasan emosional juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja dinilai sebagai suatu hal yang bersifat individual karena kepuasan kerja menentukan sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki arah hubungan yang positif dimana ketika kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tinggi maka akan berpengaruh pada tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perhatian yang tinggi pula pada perusahaan dengan berusaha agar tetap bertahan di dalam organisasi (Vasan, 2018). Dikutip dari Gangai & Agrawal (2015), “kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi”. Kepuasan kerja merupakan keadaan

yang berkaitan dengan reaksi dari emosional karyawan yang telah dipenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Mengutip Indartono (2015), “meningkatnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan pastinya akan meningkatkan komitmen organisasional. Sebelum memiliki komitmen organisasional, seorang karyawan haruslah merasa puas dalam pekerjaannya dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional”. Setiawan & Gunawan (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan kuat dengan komitmen organisasional.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional (Adelina, 2017). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan (Joko *et al.*, 2016). Dalam memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dibutuhkan sebuah variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Batool *et al.* (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Teori Dua Faktor menjelaskan bagaimana pentingnya sebuah motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dapat memicu kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya. Karyawan yang produktif adalah kunci untuk mencapai hasil kerja secara maksimal dan tentunya menandakan tingginya komitmen organisasional. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan tentunya harus memiliki pemahaman emosi yang baik dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi, maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga menghasilkan sebuah komitmen organisasional yang tinggi pada perusahaan.

Komitmen organisasional akan timbul ketika karyawan menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi dan merasa secara emosional untuk peduli pada organisasi. Rachmelya & Suryani (2017) menyebutkan, “kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasional yang memiliki arti karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih berkomitmen pada organisasi”. Amjad (2018) dan Goswami & Mahanta (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Joko *et al.* (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional, sehingga karyawan mampu secara efektif mengontrol emosi mereka di tempat kerja, dan hal tersebut membuat mereka lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kemampuan memahami dan mengelola emosi orang lain baik sesama rekan kerja maupun atasannya serta perannya dalam menghadapi permasalahan di sekitarnya dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi (Hamid, 2016). Ashraf *et al.* (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja. Sandhu (2015) dan Dihan & Arifan (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kassim *et al.* (2016) menyebutkan, “karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki permasalahan dalam mencapai kepuasan kerja”.

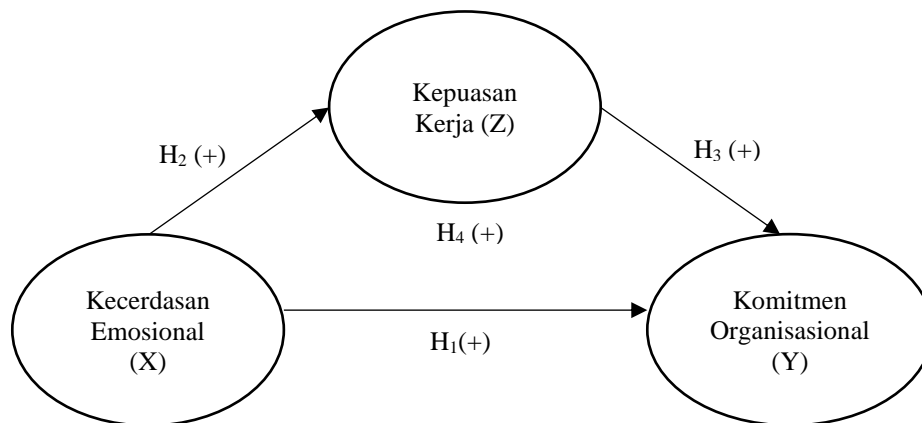
H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Meningkatnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan pastinya akan meningkatkan komitmen organisasional. Yani dkk. (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Suhartini & Arati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal dari adanya komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Sriathi (2018) menjelaskan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi pastinya akan meningkatkan komitmen organisasional. Mirah & Netra (2019) memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi di mana semakin puas karyawan maka semakin berkomitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan harus memiliki perasaan puas terhadap organisasinya dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel pemediasi antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional. Dihan & Arifan (2018) menyatakan kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Bila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kecerdasan emosional karyawan akan semakin meningkat dan akan berdampak pula pada tingginya tingkat komitmen organisasional karyawan (Auda, 2016). Mirah & Netra (2019) menyebutkan, “kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional”. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Kumari & Priya (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pemediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausalitas. Lokasi penelitian dilakukan di PT. ABI Badung. Lokasi ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasional. Objek dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional dalam penelitian ini merupakan sikap karyawan PT. ABI Badung untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki keterikatan emosional yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Terdapat 3 dimensi untuk mengukur komitmen organisasional, yaitu, komitmen afektif (Y_{1.1}) dapat diukur dengan indikator : Rasa suka terhadap pekerjaan (Y_{1.1.1}), Perasaan peduli terhadap perusahaan (Y_{1.1.2}), Adanya rasa memiliki terhadap perusahaan (Y_{1.1.3}). Dimensi komitmen bersinambung (Y_{1.2}) dapat diukur dengan indikator : Merasa adanya hambatan karir (Y_{1.2.1}), Dapat menikmati pekerjaan pada perusahaan (Y_{1.2.2}), Pekerjaan yang dilakukan telah dihargai dengan semestinya (Y_{1.2.3}). Serta dimensi normatif (Y_{1.3}) dapat diukur dengan indikator : Perasaan bangga terhadap perusahaan (Y_{1.3.1}), Pekerjaan yang dilakukan belum optimal (Y_{1.3.2}), Kestabilan perusahaan (Y_{1.3.3}).

Kecerdasan emosional dalam penelitian ini merupakan kemampuan mengelola emosi diri sendiri untuk memecahkan masalah dalam menjalani kehidupan secara lebih efektif yang memengaruhi hubungan antara atasan dan rekan kerja di PT. ABI Badung. Indikator untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu, Mengenali emosi diri (*Self awareness*) (X_{1.1}), Mengelola emosi (*Self regulation*) (X_{1.2}), Motivasi diri (*Self Motivation*) (X_{1.3}), Memahami emosi orang lain (*Empathy*) (X_{1.4}), Keterampilan sosial (*Social skill*) (X_{1.5}). Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan sikap emosional positif atau negatif yang dihasilkan karyawan PT. ABI Badung dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu, Pekerjaan itu sendiri (Z_{1.1}), Gaji (Z_{1.2}), Promosi (Z_{1.3}), Pengawasan (Z_{1.4}), Rekan kerja (Z_{1.5}).

Jumlah populasi karyawan pada PT. ABI Badung yang digunakan adalah 280 karyawan yang sudah mencakup 4 pabrik. Berdasarkan rumus *slovin*, jumlah

sampel didapat adalah 164,7 yang dibulatkan menjadi 165 responden. Metode penentuan sampel penelitian ini adalah *probability sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert 1-5. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan serta skor jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarikan sedangkan data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara, gambaran umum manajemen PT. ABI Badung, dan item pernyataan dalam kuesioner serta identitas responden. Sumber data primer yang digunakan yaitu karyawan PT. ABI Badung, dan sumber data sekunder yang digunakan yaitu pihak manajemen PT. ABI Badung. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner dengan memberikan pernyataan tertulis pada lembaran kuesioner responden. Data dianalisis dengan analisis jalur, uji asumsi klasik, uji sobel, dan pengujian peran mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di PT. ABI Badung dapat diketahui karakteristik respondennya pada tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (100%)
1	Usia	20 - 25 Tahun	44	26,67
		26 - 30 Tahun	42	25,45
		31 - 35 Tahun	22	13,33
		36 - 40 Tahun	21	12,73
		>40	36	21,82
Jumlah			165	100
2	Jenis Kelamin	Laki - laki	50	30,30
		Perempuan	115	69,70
Jumlah			165	100
3	Status Pernikahan	Menikah	120	72,73
		Belum Menikah	45	27,27
Jumlah			165	100
4	Pendidikan Terakhir	SD	0	0
		SMP	4	2,42
		SMA/ sederajat	159	96,36
		S1/ sederajat	2	1,21
		S2/ sederajat	0	0

Bersambung...

Lanjutan tabel 1

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (100%)
		Jumlah	165	100
5	Masa Kerja	3 - 6 Tahun	140	84,85
		7 - 10 Tahun	21	12,73
		11 - 14 Tahun	1	0,61
		>14 Tahun	3	1,82
		Jumlah	165	100

Sumber: Data Primer, 2021

Responden mendominasi berusia pada rentang 20-25 tahun. Hal ini menunjukkan pada usia 20-25 tahun merupakan usia yang tergolong produktif dan karyawan dinilai sudah memiliki kemampuan yang matang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Karakteristik responden yang mendominasi berdasarkan jenis kelamin yaitu karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan tenaga perempuan dalam proses menjahit. Berdasarkan status pernikahan, responden mendominasi yaitu sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki tanggung jawab lebih kepada keluarganya untuk bekerja. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang mendominasi yaitu pendidikan SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan SMA/ sederajat membutuhkan organisasi untuk mengaktualisasi diri dan sudah mulai memahami minat dan bakat mereka dalam memilih pekerjaan. Dilihat dari masa kerja responden mendominasi bekerja selama 3-6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja 3-6 tahun dinilai sudah memiliki pengalaman dan keahlian yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 2.
Uji Validitas

No .	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional (Y)	Y1.1.1	0,939	Valid
		Y1.1.2	0,919	Valid
		Y1.1.3	0,899	Valid
		Y1.2.1	0,953	Valid
		Y1.2.2	0,939	Valid
		Y1.2.3	0,914	Valid
		Y1.3.1	0,922	Valid
		Y1.3.2	0,936	Valid
		Y1.3.3	0,887	Valid
2.	Kecerdasan Emosional (X)	X1.1	0,948	Valid
		X1.2	0,914	Valid
		X1.3	0,946	Valid

Bersambung...

Lanjutan tabel 2

Tabel 2.
Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
		X1.4	0,954	Valid
		X1.5	0,954	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,899	Valid
		Z1.2	0,925	Valid
		Z1.3	0,929	Valid
		Z1.4	0,923	Valid
		Z1.5	0,806	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel penelitian.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional (Y)	0,978	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional (X)	0,969	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,936	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
Komitmen Afektif								
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini. (Y _{1.1.1})	11	25	67	50	12	3.16	Cukup
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi masalah saya juga. (Y _{1.1.2})	4	29	73	46	13	3.21	Cukup

Bersambung...

Lanjutan tabel 4

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
3	Saya menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini. (Y _{1.1.3})	3	26	56	58	22	3.42	Tinggi
Rata-rata Komitmen Afektif							3.26	Cukup
Komitmen Sinambung								
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain. (Y _{1.2.1})	12	24	64	53	12	3.18	Cukup
5	Saya akan merasa rugi untuk meninggalkan perusahaan ini. (Y _{1.2.2})	9	24	61	61	10	3.24	Cukup
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang. (Y _{1.2.3})	0	31	68	53	13	3.29	Cukup
Rata-rata Komitmen Sinambung							3.23	Cukup
Komitmen Normatif								
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya. (Y _{1.3.1})	3	28	64	60	10	3.28	Cukup
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini. (Y _{1.3.2})	9	20	73	55	8	3.20	Cukup
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. (Y _{1.3.3})	2	32	66	54	11	3.24	Cukup
Rata-rata Komitmen Normatif							3.24	Cukup
Rata-rata							3,25	Cukup

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasional yang memiliki rata-rata sebesar 3,25 dan masuk dalam kategori cukup. Terdapat dua dari tiga dimensi yang berada di bawah rata-rata variabel yaitu komitmen sinambung sebesar 3,23 dan komitmen normatif yakni 3,24 serta dimensi di atas nilai rerata variabel yaitu komitmen afektif sebesar 3,26.

Pada dimensi komitmen sinambung indikator yang berada di bawah rata-rata dimensi yaitu pada pernyataan “saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain” sebesar 3,18. Dimensi komitmen sinambung yang memiliki nilai indikator variabel di atas rata-rata yaitu pada pernyataan “saya akan merasa rugi untuk meninggalkan perusahaan ini” sebesar 3,24 dan “sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang” sebesar 3,29.

Pada dimensi komitmen normatif terdapat indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata yaitu pada pernyataan “saya merasa belum memberikan banyak

kontribusi bagi perusahaan ini” sebesar 3,20 dan indikator di atas rerata yakni pada pernyataan “saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya” sebesar 3,28 serta terdapat indikator yang berada setara dengan nilai rata-rata yaitu pada pernyataan “perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya” sebesar 3,24.

Dimensi komitmen afektif memiliki dua indikator yang berada di bawah rata-rata dimensi yaitu pada pernyataan “saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini” sebesar 3,16, dan “saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi masalah saya juga” sebesar 3,21. Terdapat satu indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata yaitu pada pernyataan “saya menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini” sebesar 3,24.

Dimensi komitmen organisasional yang memiliki rerata paling atas yaitu pada komitmen afektif dengan indikator variabel yaitu pada pernyataan “saya menjadi bagian keluarga dari perusahaan ini” dengan nilai rata-rata 3,42. Rata-rata dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada komitmen sinambung dengan indikator pada pernyataan “saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain” dengan nilai indikator sebesar 3,18.

Pada variabel komitmen organisasional pernyataan di bawah rata-rata adalah pernyataan “Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasa senang untuk menjalani pekerjaannya dan hal ini bisa terjadi karena perusahaan dinilai belum bisa memotivasi karyawan dan menghargai kontribusi yang mereka berikan. Pada variabel komitmen organisasional pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,42 yang termasuk masuk pada kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden mampu menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel kecerdasan emosional yang memiliki rata-rata sebesar 3,30 dan termasuk dalam kategori cukup. Dari lima indikator variabel, terdapat dua indikator variabel yang berada di bawah rata-rata yaitu pada pernyataan “saya dapat mengerti emosi orang lain” dengan nilai rata-rata 3,03 dan pernyataan “saya memiliki keterampilan sosial dalam menjalani hubungan kerja sama dengan baik” dengan nilai rata-rata 3,28.

Pernyataan rerata teratas “saya dapat memahami emosi yang terjadi pada diri saya” dengan nilai rata-rata 3,43 dan “saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri” dengan nilai rata-rata 3,41 serta “saya dapat memotivasi diri saya sendiri dalam mencapai sasaran karir” dengan rerata 3,36.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat memahami emosi yang terjadi pada diri saya. (X _{1.1})	4	20	61	61	19	3.43	Tinggi
2	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri. (X _{1.2})	2	22	68	53	20	3.41	Tinggi
3	Saya dapat memotivasi diri saya sendiri dalam mencapai sasaran karir. (X _{1.3})	0	29	68	48	20	3.36	Cukup
4	Saya dapat mengerti emosi orang lain. (X _{1.4})	14	27	70	48	6	3.03	Cukup
5	Saya memiliki keterampilan sosial dalam menjalani hubungan kerja sama dengan baik. (X _{1.5})	7	26	65	47	20	3.28	Cukup
Rata-rata							3,30	Cukup

Sumber: Data primer, diolah 2021

Pada variabel kecerdasan emosional pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah “saya dapat mengerti emosi orang lain”, diperoleh nilai rerata 3,03. Karyawan belum dapat memahami perasaan rekan kerjanya dan hal ini bisa terjadi karena situasi dan kondisi di tempat kerja yang berbeda-beda setiap divisinya serta perputaran kerja yang tinggi menyebabkan tensi atau temperamen yang dirasakan karyawan meningkat sehingga mereka tidak memberikan perhatian lebih terhadap emosi yang dirasakan rekan kerjanya. Pada variabel kecerdasan emosional rerata teratas “saya dapat memahami emosi yang terjadi pada diri saya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum mereka dapat memahami emosi yang terjadi pada diri mereka.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata sebesar 3,29 dan masuk dalam kategori cukup puas. Dari lima indikator variabel, terdapat dua indikator variabel yang berada di bawah rata-rata yaitu pada pernyataan “saya merasa senang dengan tindakan atasan yang selalu memberikan pengawasan saat bekerja” dengan nilai rata-rata 3,25 dan “saya merasa senang memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain” dengan nilai rata-rata 3,12.

Terdapat tiga pernyataan rerata teratas yakni “saya menyukai pekerjaan yang dilakukan” dengan nilai rata-rata 3,43 dan “saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,32 serta “saya merasa selalu ada kesempatan untuk promosi jabatan dalam perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,34.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyukai pekerjaan yang dilakukan (Z _{1.1}).	7	20	53	65	20	3.43	Puas
2	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan (Z _{1.2}).	4	27	56	69	9	3.32	Cukup Puas
3	Saya merasa selalu ada kesempatan untuk promosi jabatan dalam perusahaan (Z _{1.3}).	4	27	61	55	18	3.34	Cukup Puas
4	Saya merasa senang dengan tindakan atasan yang selalu memberikan pengawasan saat bekerja (Z _{1.4}).	10	22	62	58	13	3.25	Cukup Puas
5	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain (Z _{1.5}).	8	41	47	61	8	3.12	Cukup Puas
Rata-rata							3,29	Cukup Puas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Rerata paling rendah yakni pernyataan “saya merasa senang memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai hubungan antar rekan kerja terjalin kurang kooperatif dan dinamika kelompok yang tidak berjalan dengan baik. Pada variabel kepuasan kerja rerata paling atas “saya menyukai pekerjaan yang dilakukan”, yakni 3,43 responden merasa menyukai pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 7.
Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Substruktur 1	0,200
Substruktur 2	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 7 tersebut memperlihatkan besaran asymp sig 0,200 dan 0,200 sesuai dengan asumsi normalitas.

Tabel 8.
Uji Multikolinearitas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Substruktur 2	Kecerdasan Emosional	0.753	1.327
	Kepuasan Kerja	0.753	1.327

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan keseluruhan variabel terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 9.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur 1	Kecerdasan Emosional	0.112	0.911
Substruktur 2	Kecerdasan Emosional	0.074	0.941
	Kepuasan Kerja	0.048	0.962

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan besaran signifikan yaitu 0,911, 0,941 dan 0,962 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5% atau (0,05) dan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.628	0.234		6.959	0.000
Kecerdasan Emosional	0.504	0.069	0.497	7.304	0.000
R ² : 0,247					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien sebesar 0,504 berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.973	0.211		4.619	0.000
Kecerdasan Emosional	0.447	0.063	0.484	7.115	0.000
Kepuasan Kerja	0.243	0.062	0.267	3.919	0.000
R ² : 0,434					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Kecerdasan emosional mempunyai besaran koefisien 0,447 yakni kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti apabila kecerdasan emosional meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,447. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,243 berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Koefisien determinasi yakni 0,574, dimana 57,4% komitmen organisasional pada karyawan di PT. ABI Badung dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional (X), Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Komitmen Organisasional (Y)

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,497		0,497	0,000	Signifikan
Z→Y	0,267		0,267	0,000	Signifikan
X→Y	0,484	0,133	0,617	0,000	Signifikan
Pengaruh X→Y tanpa Menyertakan Variabel Z					
X→Y	0,644	-	0,644	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil penelitian memperlihatkan Beta yakni 0,484 serta Sig. yakni 0,000, sehingga H_1 dibuktikan kebenarannya dimana semakin meningkat kecerdasan emosional maka komitmen organisasional pada karyawan di PT. ABI Badung menjadi meningkat pula. Indikator mengenali emosi diri sendiri menyebabkan pengaruh kecerdasan emosional ke komitmen organisasional berpengaruh signifikan, hal ini dipengaruhi oleh karakteristik responden mayoritas karyawan perempuan lebih mendominasi dari pada laki-laki. Karyawan perempuan tentunya cenderung lebih menggunakan perasaan dan mengikuti arahan pada saat bekerja, sehingga dinyatakan bahwa perempuan lebih dapat memahami emosi yang mereka rasakan dan menguatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil rekonfirmasi ke pihak pimpinan perusahaan menunjukkan bahwa PT. ABI Badung menghargai kontribusi yang dilakukan karyawan. Pihak atasan sering memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan agar mereka merasa nyaman bekerja pada lingkungan perusahaan. Selain itu perusahaan memfasilitasi keluhan-keluhan dari karyawan, seperti menyediakan layanan pengaduan yang berguna bagi mereka. Hasil ini mengembangkan penelitian Rachmelya & Suryani (2017), Amjad (2018), Goswami & Mahanta (2018), serta Dihan & Arifan (2018).

Kecerdasan emosional dengan Beta yakni 0,497 serta Sig. 0,000, maka dapat dikatakan H_2 diterima. Indikator motivasi diri menyebabkan pengaruh kecerdasan emosional ke kepuasan kerja berpengaruh signifikan, hal ini dipengaruhi oleh karakteristik responden yang mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat. Hal ini menyatakan bahwa beberapa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat membutuhkan organisasi untuk mengaktualisasi

diri sehingga karyawan merasa beruntung apabila bekerja pada perusahaan ini dan disertai perusahaan menjanjikan adanya kepastian jenjang karir tentunya mereka akan merasa bahagia dan puas terhadap perusahaan. Hasil rekonfirmasi ke pimpinan perusahaan juga menunjukkan bahwa karyawan PT. ABI Badung mampu memotivasi diri karena bisa dilihat ketika diberikan tugas baru mereka bisa menyambut tugas tersebut dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu. Komitmen karyawan ini terjadi tidak terlepas dari rasa peduli perusahaan terhadap karyawan terutama di masa pandemi Covid 19. Perusahaan tetap memberikan gaji secara tepat waktu dan tunjangan-tunjangan yang dapat berguna bagi mereka. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Sandhu (2015), Dihan & Arifan (2018), Wirawan (2017), serta Ashraf *et al.* (2014).

Kepuasan kerja dengan Beta yakni 0,267 serta Sig. 0,000, maka dapat dikatakan H_3 diterima. Kesimpulannya adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis ketiga diterima. Indikator pekerjaan itu sendiri menyebabkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh signifikan. Hasil rekonfirmasi ke pimpinan perusahaan juga menunjukkan bahwa karyawan PT. ABI Badung menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut berarti karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan telah mampu memenuhi standarisasi perusahaan. Pihak perusahaan memastikan karyawan mendapatkan tugas dan posisi sesuai dengan minat dan keahlian mereka masing-masing sehingga karyawan merasa senang pada pekerjaannya. Karyawan melakukan segala tugas dengan baik dan secara sukarela sesuai dengan komitmen awal dengan perusahaan tanpa paksaan dari pihak manapun. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Yani dkk. (2016), Eliyana *et al.* (2019), Setiawan & Gunawan (2019), serta Suhartini & Arati (2017).

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil $Z = 3,670 > 1,96$ yang berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. ABI Badung, sehingga hipotesis keempat diterima. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,617 dengan nilai signifikan 0,000. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,497 dengan nilai signifikan 0,000. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,267 dengan nilai signifikan 0,000. Ketiga pengaruh antara variabel independen dan dependen tersebut menunjukkan arah positif dan signifikan yang menyimpulkan peran mediasi dari kepuasan kerja sesuai prosedur analisis mediasi menurut Hair *et al.* (2017) adalah *partial mediation (complementary)*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional karyawan PT. ABI Badung. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Dihan & Arifan (2018), Auda (2016), Mirah & Netra (2019).

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu perilaku keorganisasian khususnya mengenai komitmen organisasional, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teori Dua Faktor yang disebut juga dengan *motivation-hygiene theory*.

Teori ini menjelaskan bagaimana pentingnya sebuah motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik untuk memicu kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, seorang karyawan tentunya harus memiliki pemahaman emosi yang baik dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi, maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga menghasilkan sebuah komitmen organisasional yang tinggi pada perusahaan.

Selain itu hasil penelitian ini, secara praktis dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. ABI Badung dalam membuat kebijakan atau keputusan mengenai sumber daya manusia. Dibutuhkannya kepedulian perusahaan PT. ABI Badung terhadap kecerdasan emosional yang dimiliki masing-masing karyawannya. Kepedulian ini akan mendorong munculnya rasa komitmen karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, pentingnya peran kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional menjadikan peran serta perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan sangat perlu dilakukan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk ikut serta dalam pencapaian visi misi perusahaan.

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pada situasi pandemi menyebabkan dalam proses pengumpulan data ditemukan sedikit kendala yang memerlukan waktu lama. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. ABI Badung sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis 1 diterima. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 2 diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis 3 diterima. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. ABI Badung, sehingga hipotesis 4 diterima.

Secara teoritis dapat dilihat dari pengaruh langsung dan pengaruh total analisis jalur bahwa pengaruh total memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung maka secara teoritis kecerdasan emosional dalam meningkatkan komitmen organisasional harus didukung oleh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Secara Praktis, pihak PT. ABI Badung

harus tetap memperhatikan kecerdasan emosional karyawan agar merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Dari segi komitmen organisasional indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu rasa suka terhadap pekerjaannya. Dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan, pihak perusahaan disarankan untuk memberikan motivasi seperti memberikan penghargaan ketika karyawan melakukan tugasnya dengan baik agar mereka merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kontribusi yang mereka berikan sehingga dapat menciptakan rasa keterikatan secara emosional menjadi bagian dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Dari segi kecerdasan emosional indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu karyawan dapat mengerti emosi orang lain. Dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, pihak perusahaan disarankan untuk mengagendakan kegiatan ramah tamah seperti *gathering / outbound* yang melatih kerja sama tim mereka di luar waktu kerja karyawan. Dari segi kepuasan kerja indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah karyawan merasa senang memiliki rekan kerja yang mendukung satu sama lain. Pihak perusahaan disarankan menyediakan satu waktu untuk melakukan kegiatan bersama dengan karyawannya, seperti rekreasi ataupun kumpul bersama membicarakan permasalahan pekerjaan antara karyawan dan atasan. Kegiatan tersebut sebaiknya ditujukan untuk menghasilkan kesepakatan yang diusulkan dan disepakati oleh semua karyawan untuk kemajuan perusahaan yang bertujuan untuk saling menghargai mendengarkan pendapat orang lain serta menjalin hubungan yang positif sesama rekan kerjanya.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian seperti industri kesehatan, industri pendidikan, dan industri lainnya agar hasil penelitian yang diperoleh beragam dan tidak hanya mencakup satu industri saja. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan pula untuk mengganti teknik analisis yang digunakan dengan teknik analisis yang berbeda seperti analisis SEM. Serta diharapkan mampu menambahkan variabel lain dan tidak hanya berpaku terhadap variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, sehingga penelitian lebih relevan dan beragam dengan cakupan yang lebih luas.

REFERENSI

- Adelina, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja dan Kematangan Diri sebagai Pemediasi. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi Volume*, 8(1), 99–105.
- Amjad. (2018). Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in Pakistan. *Market Forces*, 13(1), 56–69.
- Ashraf, M., Ahmad, N., Shaikh, O., & Bhatti, S. (2014). Emotional Intelligence and Job Satisfaction Among Employees of Service Sector in Pakistan. *International Journal of Innovative Research and Development*, 3(5), 205-214.
- Auda, R. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156-176.

- Batool, S. S., Parveen, N., & Batool, S. A. (2017). Emotional Intelligence and Job Commitment: Meditational Role of Job Satisfaction and Job Performance. *Pakistan Business Review*, January, 904–923.
- Dihan & Arifan. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewah Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 121–145.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important For Employee Performance. *International Journal of Management Bussiness*, 5(4), 269–278.
- Giauque, David., Siggen, M., & Resenterra, F. (2014). Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Stress in a Public Hospital: A P-E Fit Perspective. *Public Organization Review*, 14(2), 201–228.
- Goswami, M. K., & Mahanta, M. (2018). Impact Of Emotional Intelligence on Organizational Commitment in Service Organizations-An Empirical Study. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 6(2), 88–93.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Edition*. Los Angeles Sage.
- Hamid. (2016). Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction of Employees of HDFC Bank LTD in Kashmr Valley. *Pezzottaite Journals*, 5(4), 47–57.
- Iftikar, Ersa Risky., Suyudi, M., & Rafiqoh. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Karyawan Terhadap Whistle Blowing (Studi Kasus Pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda). *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (Jamdi)*, 1(1), 10–20.
- Indartono, Setyabudi., & Darmawati, Arum. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49–64.
- Joko, H., Utomo, N., Nimran, U., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). The Effect of Spiritual and Emotional Intelligence on The Job Satisfaction and Organizational Commitment: Study on Salespersons of Motorcycles in Special Region of Yogyakarta. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, 4(01), 74–83.
- Kassim, S. I., Bambale, A. J., & Jakada, B. A. (2016). Emotional Intelligence and Job Satisfaction Among Lecturers Of Universities in Kano State: Empirical Evidence. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 53–59.

- Kumari, P., & Priya, B. (2017). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance and Organizational Commitment Among Bank Managers. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies*, 4(3), 300–311.
- Mirah, A. A. S., Vitaloka, L., Salit, I. G., & Netra, K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1813–1843.
- Rachmelya, E., & Suryani, A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Frontliner Bakti PT. Bank Central Asia Tbk KCU Jambi. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 51–69.
- Raza, A., Saleem, S., & Qamar, B. (2014). An Investigation of The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance Through The Mediating Effect of Organizational Commitment: An Empirical Study Of Banking Sector of Pakistan. *Information and Knowledge Management*, 4(10), 19–27.
- Sandhu. (2015). Impact of Emotional Intelligence and Attitude Towards Teaching on Job Satisfaction. *International Journal of Research in Engineering, IT & Social Sciences*, 5(1), 47–58.
- Setiawan, D. P., & Gunawan, H. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organization Commitment To Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) As Meditation Variable (Empiris Study On PT. Bank Mandiri At Jakarta). *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 1–18.
- Sriathi, A.A.Ayu & Ariawan., P. A. Y. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 964–992.
- Suhartini, & Arati, K. S. (2017). Impact Of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Organizational Commitment With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 359–373.
- Vasan, M. (2018). Impact of Job Stress on Job Satisfaction Among The Pharmaceutical Sales Representatives. *Research Journal of Pharmacy and Technology*, 11(9), 3759–3764.
- Wirawan, P. A. Erick Sastra. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12–26.
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di SMK N 1 Mas Ubud. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.