

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada Undang-Undang Republik Indonesia nomor 12 Tahun 2012 Tentang pendidikan Tinggi pasal 1 Ayat 2, Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Maka Universitas adalah suatu institusi pendidikan tinggi dan penelitian, yang memberikan gelar akademik dalam berbagai bidang. Sebuah universitas menyediakan sarjana dan pascasarjana. Universitas dalam pendidikan di Indonesia merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi selain akademik, institut, politeknik, dan sekolah tinggi. Universitas terdiri atas sejumlah fakultas yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau pendidikan vokasi pada sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Perguruan tinggi Universitas HKBP Nommensen adalah salah satu universitas swasta yang tertua di Sumatera Utara dimana universitas HKBP Nommensen berdiri pada tahun 1954 dan memiliki motto Pro Deo Et Patria (bagi Tuhan dan Ibu Pertiwi). Universitas HKBP Nommensen memiliki 11 fakultas dan 33 program studi untuk meningkatkan sarjana dan pascasarjana. Dan memiliki dua lokasi kampus, Medan dan Pematang Siantar.

Universitas HKBP Nommensen merupakan universitas terkemuka di Sumatera Utara dalam proses belajar dan mengajar. Para dosen dan pegawai yang ada sebagai tenaga kerja yang harus

memiliki kualitas agar dapat meningkatkan akademik yang diwujudkan dalam prestasi yang dicapai baik oleh mahasiswa atau kampus itu sendiri. Maka selain dosen harus mampu mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan dan penelitian. Pegawai sebagai tenaga kerja juga dituntut menghujudkan visi dan misi univeritas. Visi universitas HKBP Nommensen, yaitu “Menjadi Universitas terkemuka di Asia Tenggara dalam meaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (Pro Deo Et Patria).

Munandar (2001), mengatakan organisasi adalah organisasi formal yang mencakup organisasi yang mencari keuntungan, yang memproduksi barang atau jasa (industri, perdagangan, biro akuntan, biro perjalanan, perbankan, dan sebagainya) dan organisasi yang bertujuan utamanya bukan mencari keuntungan (lembaga pendidikan, rumah sakit, badan-badan pemerintah, lembaga permasyarakatan, dan sebagainya). Berdasarkan defenisi di atas, Universitas HKBP Nommensen merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan.

Hasibuan (2016) di dalam suatu organisasi terdapat berbagai macam instrumen yang mendukung keberhasilan dalam suatu organisasi misalnya teknologi, bahan baku, modal, dan tenaga kerja dan lain sebagainya. Manusia selalu berperan aktif dan domain dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa ada peran aktif pegawai meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu untuk dapat mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk menghasilkan tujuan organisasi dan kinerja secara efektif dan efisien.

Untuk menghasilkan tujuan dan kinerja tersebut dibutuhkan yang namanya komitmen organisasi guna mencapainya maka banyak organisasi berlomba-lomba untuk mempertahankan komitmen organisasi setiap pegawainya. Hal ini juga dikemukakan oleh hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dari Dr. Hueryen Yeh, Hong (dalam Nurandini & Eisha Lataruvayaitu, 2014) bahwa *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance.*

Komitmen organisasi didefinisikan Robbins (2003) sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Koesmono, 2007) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (dalam Fitriastuti, 2013) juga mempunyai pendapat bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hasibuan (2003) komitmen kerja adalah loyalitas/ketekaitan seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip-prinsip, dan nama baik yang secara keseluruhan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi karyawan maupun pemilik perusahaan.

Berdasarkan definisi Mayer dan Allen (dalam Fitriastuti, 2013) dan Hasibuan (2013) komitmen organisasi adalah suatu kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi tempat mereka berkerja sehingga mereka akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini menjadi bahan pertimbangan yang

sangat penting untuk dapat melihat sejauh mana hubungan yang dimiliki individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu. Karena komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang baik pula, oleh sebab itu sebuah organisasi menginginkan karyawan mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar dapat mendorong hasil yang baik pada suatu pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen organisasi, yaitu: 1. Karakteristik organisasi merupakan struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan dalam organisasi. 2. Karakter pribadi, terbagi ke dalam dua variabel yaitu variabel demografis yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, serta kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik, kebutuhan berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri. 3. Pengalaman organisasi berupa kepuasan dan motivasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinan.

Berikut adalah hasil wawancara dari salah satu kepala personalia dan seorang pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan :

“contohnya karna ada yang mungkin yang tidak berkerja tanpa pemberitahuan, terus ada juga masalah apa yaa, dia tidak sepenuh hati memberikan untuk pekerjaannya kita juga harus melihat itu yaa, seperti loyalitasnya satu. Nah perlu juga kita motivasi kita bukan hanya memberi punishment bukan hanya menghukum, kita motivasi. mengapa dia enggak begitu loyalitas atau megapa dia tidak maksimal bekerja sesuai dengan apa yang sudah digariskan itu, pengaruh loyalitasnya kurang karna pengaruh teman yaaa kan, kayak gituu karena pegawai disini banyak juga yang mengikuti kegiatan diluar seperti arisan, adat-adat, dan lain-lain”

(Komunikasi Personal, 23 Maret 2019)

Kemudian berikut wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai berinisial H:

“Alasannya gimana bilangannya yaa, mungkin saya berkerja disini apa ada keinginan aja disini kemungkinan cukup biaya hidup namanya anak merantau, istilah cukuplah untuk biaya diperantauan, untuk mencari perkerjaan yang lebih baik lagi yaa bisa pindah lagi, kemungkinan bisa jadi gaji yang lebih besar lagi ditempat yang baik, aku lebih baik tetap memilih disini yang lebih jelas, aku setiap tahun mencoba pegawai negeri sipil, istilahnya di PNS kan orang banyak orang bermimpi dari pada ke swasta, karena ada jenjang karir, keinginan saya disini melihat situasi kalau ada PNS saya akan mencoba, permasalahan yang saya hadapi bekerja biasanya karena kurang teliti karena kurang konsentrasi dan kurang istirahat dan mungkin karena kesalahan teknis, prestasi sih gak ada, yang membuat disini saya tidak ada prestasi karena disini gak ada kompetensi disini hanya ada kompetensi kehadiran hanya ini saja yang ada diberi kompetensi oleh perusahaan, kalau untuk saat ini masalah loyalitas masih standard karena gimana ya untuk pekerjaan saya ada batasannya, jadi dikerjakan saat diminta dan hanya sesuai standart saja, karena contohnya aku harus mengerjakan kerjaan sesuai tanggalnya saja” (Komunikasi Personal, 01 April 2019)

Dan wawancara terhadap pegawai berinisial S yang di ruangan wakil rektor Universitas

HKBP Nommensen Medan:

“saya berkerja disini yaa karna adanya kenginan aja sih, saya berkerja disini mau jalan 6 tahunlah, yaa sejauh saya disini untuk prestasi sih belum ada, saya berkerja dari hati jadi ketika ada masalah dalam kerjaan gimana ya saya enjoy aja. Mungkin ada nanti kerjaan yang lebih bisa enak kayak misalnya kerja diperusahaan yang yaah BUMN atau yang lebih baguslah saya aja buat mencoba lagi karnakan kesejahteraanya lebih baik ya kayak diperusahaan milik negara gitu, tapi untuk saat ini saya masih nyaman dan enjoy aja sih sejauh ini, rekan kerja saya yaa gimana ya kita saat kerja ya sibukk sama kerjaanya masing-masing ajalah, kalau mau ngobrol ya biasa saja kebetulan jga saya orangnya gak mau ambil pusing kalau ada masalah tapi saya kerjain aja kerjaan saya gitulah”

(Komunikaih Personal, 19 Juni 2019)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada narasumber, didapatkan informasi bahwa terdapat pegawai yang tidak berkerja tanpa pemberitahuan misalnya dengan alasan karena mengikuti acara adat pada jam kerja. Terdapat pegawai yang bekerja dengan seadanya sesuai dengan standar. Selain itu saat adanya kesempatan dan tawaran perkerjaan yang lebih baik, memberikan peluang bagi pegawai tidak lagi bertahan didalam organisasi, sehingga menurut Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010), disebut komitmen kontinitas yang rendah.

Disisi lain belum adanya prestasi yang dicapai selama bekerja, karena kurangnya peluang yang diberikan organisasi untuk berkontribusi, menurut teori Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010) adalah indikasi pada komitmen afektif yang rendah.

Meyer, dkk (2002) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Menurut David (dalam Sopiah, 2008) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: faktor personal, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik struktur. Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010), juga mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: karakter organisasi, karakter pribadi dan pengalaman organisasi.

Salah satu dimensi komitmen organisasi adalah komitmen *affective* yang dipengaruhi oleh karakter pribadi dan pengalaman organisasi karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi dimana pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dan etos kerja yang efektif dan motivasi serta hubungan yang baik dengan anggota di tempat ia bekerja, dan faktor yang mempengaruhi komitmen *continuance* adalah persepsi ketika meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian. Maka dapat di indikasikan dimensi komitmen *affective* yang dipengaruhi oleh faktor karakter pribadi dan karakteristik organisasi dan komitmen *continuance* yaitu tentang untung-rugi ketika meninggalkan organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi menjadi hal penting yang ada pada diri seorang pegawai ketika berada dalam sebuah organisasi. Terdapat penelitian yang mengatakan bahwa adanya kaitan kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi digambarkan oleh beberapa peneliti, salah satunya adalah Gardner dan Stough (2002) (dalam Taboli, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi tinggi adalah karyawan yang lebih baik, lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka, mencapai prestasi yang lebih baik dan bekerja lebih baik di tempat kerja. Mereka juga mampu mengambil keputusan secara positif, dan mampu

meningkatkan minat mereka, serta membantu karyawan lain melalui hubungan interpersonal George (2000) (dalam Taboli, 2013). Penelitian sebelumnya juga mengindikasikan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi lebih sukses dalam dunia kerja, mempercayai lingkungan kerja Jordan, dkk (2002) (dalam Taboli, 2013) dan lebih fleksibel dalam situasi yang menekan Nikolaou dan Tsaousis (2002) (dalam Taboli, 2013) dibanding individu yang memiliki kecerdasan emosi rendah. Penelitian yang juga dilakukan oleh Carmeli (2003) (dalam Taboli, 2013) menunjukkan bahwa komitmen yang kuat memiliki hubungan yang positif dengan kecerdasan emosi di tempat kerja. Dan hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Abraham (dalam Shafiq & Rana, 2016) dia mengeksplorasi ide bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi lebih tinggi lebih berkomitmen pada organisasi mereka. Oleh sebab itu seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengolah emosi-emosi negative dan hal hal ini akan mempengaruhi mereka untuk dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik sehingga mampu memberikan loyalitasnya terhadap organisasinya. Hal ini juga dinyatakan oleh Zeidner, Matthews, Roberts dkk (2004) bahwa kecerdasan emosional akan dapat mempengaruhi cakupan aktifitas yang luas dalam dunia kerja termasuk cara orang berkerja, kemampuan berkerja dalam tim, pemupukan bakat, inisiatif, keaslian, kepuasan dan loyalitas.

Goleman (2001) mengatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Seperti, mengenal emosi terdiri dari: kesadaran emosi diri, penilaian pribadi, dan percaya diri. Mengolah emosi terdiri dari: pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada, dan inovatif. Memotivasi diri sendiri terdiri dari: dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimis. Mengenali emosi orang lain terdiri dari: memahami orang lain,

pelayanan, mengembangkan orang lain, dan mengatasi keragaman. Membina hubungan terdiri dari: pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, serta kerja tim.

Pengertian lain menurut Robbins (2008), kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Dari definisi yang ada dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan dalam mengolah emosi-emosi negatif, mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain dan kemampuan memotivasi diri sendiri, pengaturan diri, empati dan keterampilan sosial. Sehingga hal ini akan mempengaruhi seseorang dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan tempat mereka berada.

Menurut Aisyah (2012), dalam penelitiannya terdapat pengaruh langsung akibat kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh beberapa peneliti lain (dalam Auda Mutimma Riza, 2016) diantaranya: Atmaja (2015), Raza (2014), Kishan dan Sebastian (2014), Mohamadkhani dan Lalardi (2012), bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Samaneh Aghdasi, Ali Reza dan Abdolrahim (2011) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Karambut (2012) terhadap 124 orang perawat unit rawat inap RS Panti Waluya di Malang terdapat cukup bukti empiris untuk menerima dimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Maka semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin tinggi pula

komitmen organisasional. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional, maka komitmen organisasional akan semakin rendah. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya antara pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi menjadikan adanya pengaruh kedua variabel tersebut untuk perlu dilakukan penelitian kembali.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan” dalam bentuk skripsi.

1.2. Identifikasi Masalah

Ada beberapa masalah yang terkait dalam mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. Dimana dalam hal ini, pada umumnya pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan masih bekerja sesuai dengan keterikatan kerja dan belum berdasarkan komitmen organisasi. Hal ini ditemukan adanya beberapa fenomena yang menunjukkan masalah komitmen terhadap karyawan Universitas HKBP Nommensen Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan fenomena yang dijelaskan diatas, menyatakan bahwa rumusan masalahnya merupakan Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

1.4. Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi ilmu psikologi khususnya psikologi Industri dan Organisasi dan dapat sebagai tambahan referensi bagi penelitian lebih lanjut yang tertarik ingin meneliti dan menggali lebih dalam mengenai pengaruh komitmen organisasi.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

2. Sampel Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperkaya pengetahuan dan bahan ajar tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Universitas HKBP Nommensen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pada komitmen organisasi didefinisikan oleh Meyer, Herscovitch & Topolnytsky (2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Mayer & Herscovitch (2001) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan pada suatu target khusus tertentu. Komitmen merupakan pendekatan responsive oleh suatu organisasi, dan kepuasan kerja lebih sebagai respons pada faset spesifik dari pekerjaan. Kepuasan kerja ditempatkan sebagai konsep sentral dalam pekerjaan dan psikologi organisasi, yang memediasi hubungan antara kondisi kerja dan keluaran individu dan organisasi.

Berkaitan dengan komitmen kerja, Steers dan Porter (1991), (dalam Puspitasari & Asyanti 2011) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai “sifat” hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai keikatan yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin atau bekerja keras demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan: Komitmen organisasi adalah tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistick ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/turnover.

Hasibuan (2003), Komitmen kerja adalah loyalitas/keterkaitan seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip-prinsip, dan nama baik yang secara keseluruhan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi karyawan maupun pemilik perusahaan. Selain itu Shore dan Martin (dalam Wening, 2005) menyebutkan bahwa komitmen organisasi lebih berhubungan kuat dengan intensi keluar, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar melalui komitmen sebagai variable pemediasi.

Kuntjoro (2002) menyebutkan komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian yakni: 1) Teori komitmen Allen dan Meyer membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance*. a. Komponen *Affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. b. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. c. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen efektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi tersebut karena

keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen continuance tinggi, menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normative yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaiknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normative yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Berdasarkan definisi yang ada dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi keterikatan seseorang dengan organisasi dengan adanya rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi sehingga hal ini akan mempengaruhi pencapaian dari tujuan organisasi tersebut.

2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi. Karyawan bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri. Untuk memahami komitmen

lebih mendalam, Meyer dan Allen (dalam Umam 2010) merumuskan 3 dimensi komitmen dalam berorganisasi. ketiga komponen tersebut sebagai yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya atau karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen kontinuas (*Continuance commitment*), mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

2.1.3. Pembentuk Komitmen Organisasi

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun individu itu sendiri. Dalam berkembangnya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri menurut Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010).

1. Proses terbentuknya *affective commitment*

Terdapat tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik organisasi adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu.
- b. Karakteristik individu menyatakan status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.
- c. Pengalaman kerja hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu, peran individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasan.
- d. Proses terbentuknya *continuance commitment*, yaitu persepsi seseorang ketika meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontiniu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative yang tersedia bagi orang tersebut.
- e. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi yang menggambarkan perasaan keterikatan terus berada didalam organisasi yang memperkerjakannya.

2.1.4. Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen organisasi, baik berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari faktor organisasi. Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010) mengemukakan beberapa faktor komitmen, yaitu:

- a. Karakteristik organisasi merupakan struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan dalam organisasi.

- b. Karakter pribadi, terbagi ke dalam dua variabel yaitu variabel demografis yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, serta kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik, kebutuhan berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.
- c. Pengalaman organisasi berupa kepuasan dan motivasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinan.

Faktor komitmen karyawan juga ditemukan oleh Streers (dalam Sopiha, 2008), yaitu:

- a. Ciri kepribadian kerja, termasuk masa jabatan dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keteradalan organisasi di masa lampau dan cara karyawan lain menngutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Dalam Taboli (2013) dijelaskan hal lain yang berpengaruh dalam komitmen organisasi yaitu kecerdasan emosional. Gardner dan Stough (2002) mencatat bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi lebih berkomitmen dalam organisasi mereka. Juga kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan hasil karir seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Wong & Law, 2002). Kemudian Nikolaou & Tsaousis, (2002) mengatakan pegawai dengan kecerdasan emosi tinggi lebih berkomitmen dan terlibat dalam

organisasi dan tempat kerja mereka yang mengarah pada kinerja tinggi di tempat kerja mengungkapkan hubungan yang signifikan antara memiliki EI dan berkomitmen untuk organisasi.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Cooper dan Sawaf (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Robbins (2008), mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang guna mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk yang ada dan yang berkaitan dengan informasi emosional. Adapun menurut Goleman (2001) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Seperti, Mengenali emosi terdiri dari: kesadaran emosidiri, penilaian pribadi, dan percaya diri. Mengolah emosi terdiri dari: pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada, dan inovatif. Memotivasi diri sendiri terdiri dari: dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimis. Mengenali emosi terdiri dari: memahami orang lain, pelayanan, mengembangkan orang lain, dan mengatasi keragaman. Membina hubungan terdiri dari: pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manaje-men konflik, pengikat jaringan, serta kerja tim.

Selanjutnya kecerdasan emosi diadaptasi oleh Daniel Goleman (2001) menjadi sebagai berikut.

- a. Kesadaran diri mengetahui apa yang kita rasakan suatu saat dan menggunakannya untuk mengambil keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Pengaturan diri menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hatidan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c. Motivasi menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- e. Keterampilan sosial menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.2.2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) mengungkapkan lima aspek dalam kecerdasan emosional diantaranya adalah:

1. Mengenali Emosi

Mengenali emosi yakni mengetahui apa yang dirasakan pada suatu waktu dan menggunakan pengetahuan tersebut sebagai penentu arah pengambilan keputusan diri

sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Mengolah Emosi

Mengolah emosi yakni menangani emosi sedemikian rupa sehingga memiliki dampak positif terhadap pelaksanaan tugas serta mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi Diri

Motivasi diri merupakan kemampuan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain, yaitu merasakan apa yang dirasa orang lain dan mampu memahami perspektif mereka.

5. Membina Hubungan

Membina hubungan merupakan kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang, serta mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan orang lain.

2.2.3. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1995) kecerdasan emosi juga dipengaruhi beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor otak

La Doux mengungkapkan bagaimana arsitektur otak memberi tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membajak otak. Amigdala adalah spesialis masalah-masalah emosional. Apabila amigdala dipisahkan dari bagian-bagian otak lainnya, hasilnya adalah ketidakmampuan yang sangat mencolok dalam menangkap makna emosi awal suatu peristiwa, tanpa amigdala tampaknya ia

kehilangan semua pemahaman tentang perasaan, juga setiap kemampuan merasakan perasaan. Amigdala berfungsi sebagai semacam gudang ingatan emosional.

2. Fungsi lingkungan keluarga

Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Goleman berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak untuk mempelajari emosi. Dari keluargalah seorang anak mengenal emosi dan yang paling utama adalah orang tua.

3. Faktor lingkungan sekolah

Dalam hal ini, lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah keluarga, karena dilingkungan ini anak mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru berperan dalam mengembangkan potensi anak melalui beberapa cara, diantaranya melalui teknik, gaya kepemimpinan, dan metode mengajar sehingga kecerdasan emosional berkembang secara maksimal. kemudian lingkungan sekolah juga mengajarkan individu untuk mengembangkan keintelektualan dan bersosialisasi dengan sebayanya, sehingga seseorang dapat berekspresi secara bebas tanpa terlalu banyak diatur dan diawasi secara ketat.

4. Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat atau penerimaan masyarakat. Semuanya memberikan dukungan psikis atau psikologis bagi anak. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu hubungan interpersonal yang didalamnya satu atau lebih bantuan dalam bentuk fisik atau instrumental, informasi dan pujian. Dukungan sosial cukup mengembangkan aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang, sehingga

memunculkan perasaan berharga dalam mengembangkan kepribadian dan kontak sosialnya.

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menjaga keselarasan emosi dan pengungkapan serta menggunakan emosi secara efektif pada lingkungannya. Seseorang yang mampu mengolah emosi-emosi negative dalam dirinya maka ia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif. Hal ini juga dinyatakan oleh Zeidner, Matthews, Roberts dkk (2004) bahwa kecerdasan emosional akan mempengaruhi cangkupan aktifitas yang luas dalam dunia kerja termasuk cara orang berkerja, kemampuan berkerja dalam tim, pemupukan bakat, inisiatif, keaslian, kepuasan dan loyalitas. Goleman (2001) Kecerdasan emosional terdapat 5 aspek: Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dorongan prestasi, empati, dan ketrampilan sosial.

Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan komitmen yang tinggi dalam diri sendiri. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Taboli (2013) dalam dunia organisasi terdapat hal yang mampu mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang dalam bekerja adalah komitmen organisasi. Maka sebaiknya kecerdasan emosional yang baik harus dimiliki oleh seorang pegawai.

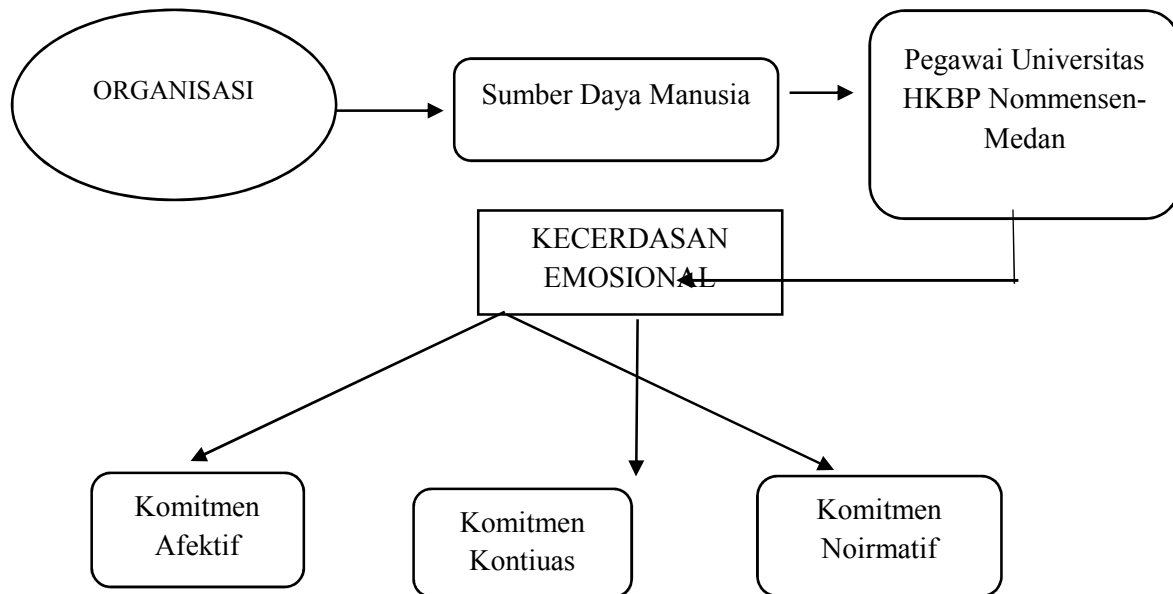
Komitmen organisasi didefinisikan oleh Meyer, Herscovitch & Topolnytsky (2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan) yang

dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi juga memiliki beberapa komponen: afektif, kontinuas, dan normatif.

Dengan yang telah dinyatakan oleh Taboli bahwa kecerdasan emosional juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Aisyah (2012) dalam penelitiannya terdapat pengaruh langsung akibat kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi, yang mengatakan bahwa adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Shafiq dan Rana (2016) "*Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan*" dengan jumlah sampel 494 guru didapat hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik dari kecerdasan emosional dengan komponen komitmen organisasi, Guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi secara efektif melekat pada organisasi yang mempekerjakan, mengembangkan hubungan kerja yang baik, toleran ketika menghadapi kerja emosional atau tekanan emosional dan dapat menangani perasaan dan emosi aneh tanpa kehilangan temperamen. Personel yang cerdas secara emosional menunjukkan tingkat komitmen kontinuas yang moderat dan cenderung tetap bersama organisasi. Komitmen kontinuas adalah lampiran dari seorang karyawan organisasi pemberi kerja di mana ia peduli tentang investasi dan pencapaiannya dan berharap untuk membawa prestasi ini membuahkan hasil sampai saat pensiun atau meninggalkan organisasi. Komitmen normatif terhadap organisasi pemberi kerja juga dapat dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan emosional, dengan orang-orang merasa berkewajiban dan secara moral terikat pada organisasi mereka.

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka diatas, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual dari permasalahan yang diungkapkan dengan model sebagai berikut :



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pulak komitmennya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah komitmen seseorang.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H0 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

H1: Terdapat pengaruh kecerdasan emosioal terhadap komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Didalam penelitian ini variabel yang digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independent (bebas) dan variabel dependent (tergantung). Berdasarkan uraian teoritis yang sudah dijelaskan di dalam tinjauan pustaka serta tujuan penelitian, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) : Kecerdasan Emosional
2. Variabel Tergantung (Y) : Komitmen Organisasi

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati Azwar (2010).

Berikut definisi operasional dari variabel terikat dan variabel bebas:

1) Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang dimiliki karyawan untuk tetap berada dalam organisasi tempat ia berkerja serta menunjukkan adanya etos kerja dan berusaha secara optimal demi kepentingan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, sehingga dapat bertahan pada organisasi dalam jangka waktu yang lama. Variabel ini diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen kontinuas yang dikemukakan oleh meyer dan Allen (dalam Umam, 2010).

2) Kecerdasan Emosional (X)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenal perasaan sendiri dan orang lain sehingga mampu mengolah emosi yang terdapat di lingkungannya, serta mampu membina hubungan dan berempati dengan orang lain. Variabel ini diukur

dengan aspek-aspek kecerdasan emosional kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang dikemukakan oleh Goleman (2001).

3.3. Populasi dan Teknik pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2016) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Pada penelitian ini adapun subjek penelitian yang dipakai dengan ciri-ciri subjek meliputi: Para pegawai yang berkerja di Universitas HKBP Nommensen Medan, dan tidak pegawai kontrak Universitas HKBP Nommensen Medan. Dimana jumlah populasi yang terdapat pada organisasi tersebut berjumlah 127 pegawai.

2. Sampel

Arikunto (2016) megatakan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *incidental* yaitu cara pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel. Cara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus sloving yang terdapat dalam buku Bungi (2005). Adapun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah Populasi

d : Nilai Presisi (misalnya sebesar 95% maka nilai d sebesar 0,05)

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{127}{127 (0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{127}{1,3175} \\ &= 96\end{aligned}$$

Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak kurang lebih 96 responden

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala langsung, artinya skala secara langsung diberikan kepada yang menjadi subjek penelitian. Bentuk skala ini adalah skala psikologi sebagai alat ukur, yaitu untuk mengungkapkan faktor-faktor psikologis.

Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala berisi pernyataan-pernyataan sikap. Dalam skala Likert ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (ST) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4, 3, 2, 1 untuk jawaban *favorable* dan 1, 2, 3, 4 untuk jawaban *unfavorable*. Penelitian ini hanya menggunakan 4 alternatif jawaban karena untuk mengetahui dengan jelas arah jawaban yang diberikan oleh subjek yang menjadi responden, apakah *favorable* atau *unfavorable*.

Tabel 3.1 Interpretasi Skor Komitmen Organisasi

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

3.5. Instrumen Pengumpulan Data

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pembuatan alat ukur.

a. Instrumen Skala Komitmen Organisasi

Dalam skala ini aspek-aspek yang dipilih adalah seperti yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (dalam Umam 2010). Penyebaran skala Komitmen Organisasi diberi berdasarkan *blue print* yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Blue-Print* Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Komponen Aektif	2,3,6,7,10	1,4,5,8,9	10
Komponen Kontinuan	14,15,16,18,19	11,13,12,17,20	10
Komponen normative	21,23,25,27,30	22,24,26,28,29	10
Jumlah	15	15	30

b. Instrumen Skala Kecerdasan Emosional

Dalam skala ini aspek-aspek yang dipilih adalah seperti yang dikemukakan oleh Goleman (2001). Penyebaran skala Kecerdasan Emosional diberi berdasarkan *blue print* yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3 *Blue Print* Kecerdasan Emosional Sebelum Uji Coba

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
--------------	-------------------------	---------------------------	---------------

Mengenali Emosi	32,35,36,37	31,33,34,38	8
Mengolah Emosi	39,41,43,46,48	40,42,44,45,47	10
Motivasi diri	49,50,52,56,58	51,53,54,55,57	10
Mengenali Emosi Orang lain	59,61,63,64,67	60,62,65,66,68	10
Membina Hubunga	70,71,73,76,78	69,72,74,75,77	10
Jumlah	24	24	48

3.6. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan pengumpulan data penelitian dengan instrument yang sesungguhnya terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) skala kepada 50 responden. Selanjutnya analisis validitas dan realibilitas untuk mendapatkan instrument yang baik.

a. Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Validitas atau kasahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*).

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui instrument yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur yaitu jika koefisien minimal 0,3. Analisis validitas dan realibilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows release 17.00*.

b. Realibilitas

Realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2013). Pada penelitian ini, koefisien reliabilitas skala dihitung dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach.

3.7. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala yang disusun sebagai pegumpulan data penelitian. Dalam pelaksanaan uji coba skala untu variabel komitmen organisasi dan kecerdasan emosional dilaksanakan di Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar yang berjumlah 50 pegawai pada 6 Agustus 2019. Dari hasil uji coba yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Skala Komitmen

Dari hasil perhitungan komputerisasi melalui program SPSS *for windows release 17.00*. Penelitian mendapatkan hasil realibilitas untuk skala komitmen organisasi 0.926 dan 5 item yang gugur dari 30 item. Berikut *blue print* setelah uji coba.

Table 3.4 *Blue Print* Komitmen Sesudah Uji Coba

Aspek Komitemen Organisasi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah Soal
Komitmen Afektif	7	4,5,8,9	5
Komitmen Kontinuan	14,15,16,18,19	11,12,13,20	9
Komitmen Normatif	21,23,25,27,30	22,24,26,28,29	10
Jumlah	11	13	24

2. Skala Kecerdasan Emosional

Dari hasil perhitungan komputerisasi melalui program SPSS *for windows release 17.00*. Penelitian mendapatkan hasil realibilitas untuk skala kecerdasan emosional 0.909 dan 19 item yang gugur dari 48 item. Berikut *blue print* setelah uji coba.

Tabel 3.5 Blue Print Sesudah Kecerdasan Emosional Sesudah Uji Coba

Aspek Kecerdasan Emosional	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Mengenali Emosi	-	1,3,8	3
Mengolah Emosi	13,18	10,14,17	5
Motivasi diri	19,26,28	24,25,27	6
Mengenali Emosi Orang lain	29,33	30,32,36,38	6
Membina Hubungan	40,41,43,46	39,42,44,45,47	9
Jumlah	11	18	29

3.8. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistic inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpulkan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dilanjutkan uji hipotesis data.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

- a. Uji normalitas Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang harusnya diukur oleh alat itu. Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*).

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui instrument yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur yaitu jika koefisien minimal 0,3. Analisis validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows release 17.00*.

- b. Uji linearitas Realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali pengukuran atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2013). Pada penelitian ini, koefisien realibilitas skala dihitung dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach.

3.9. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

a. Tahapan Persiapan

Pada tahapan ini, peneliti mengajukan proposal yang kemudian diajukan kepada Universitas HKBP Nommensen Medan untuk ditindak lanjuti. Peneliti juga akan dibimbing secara langsung oleh dosen pembimbing satu dan dosen pembimbing dua untuk mengetahui batasan-batasan masalah yang diangkat serta menentukan jenis alat ukur dan metode pengukuran yang reliabel dan valid.

b. Tahapan Pengumpulan Data

Tahapan ini setelah menerima ijin dari organisasi. Peneliti akan segera menentukan waktu *briefing* untuk memberikan sedikit penjelasan dasar penelitian ini dilakukan. Kemudian, peneliti akan merencanakan pengumpulan data dengan diawali pemberian *informend consent* yang dilanjutkan dengan mengumpulkan para sampel yang

sebelumnya telah ditentukan melalui metode *sampling* yang tepat. Peneliti akan membagikan alat ukur berupa kuesioner untuk direspon oleh sampel peneliti.

c. Tahapan Analisis Data

Pada tahapan ini penyusunan akan melakukan konversi respon sampel untuk dapat diolah ke dalam bentuk angka. Kemudian penyusunan akan melakukan tahapan analisi yang didahului berupa tahapan uji regresi linear dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 17*.

d. Tahapan Penyusunan Laporan

Pada tahapan ini penyusun akan melakukan proses elaborasi pembentukan laporan penelitian dan kemudian akan diajukan kepada Universitas HKBP Nommensen Medan.

3.10. Uji Hipotesa

Uji ini menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 17* dengan taraf signifikan sebesar < 0.05 . Analisis data bertujuan untuk melihat “pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi”. Data yang ada diuji terlebih dahulu memenuhi asumsi normalitas dan juga linearitas.